

# Convention collective

## **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES (17 décembre 2008)**



N° de brochure : 3363

N° IDCC : 2785

Date de dernière mise à jour : 2020-09-10



## **Sommaire**



**Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008** ..... 1

**Dispositions générales** ..... 1

Titre I : Champ d'application	1
Champ d'application	1
Titre II : Conditions d'application	1
Durée	1
Dépôt	1
Diffusion de la convention aux salariés	1
Application de la présente convention	1
Titre III : Droit syndical	1
Liberté d'opinion	1
Représentation du personnel	1
Titre IV : Recrutement et carrière des salariés	1
Etablissement du contrat de travail	1
Obligations de l'employeur en matière de salaire et d'emploi pendant la carrière des salariés	2
Titre V : Durée du travail	2
Dispositions générales	2
Durée du travail et repos hebdomadaire	2
Contingent annuel d'heures supplémentaires	2
Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent	2
Modalités de versement de la bonification	2
Modulation du temps de travail sur l'année	3
Conventions de forfait annuelles en jours	4
Garanties accordées aux salariés à temps partiel	5
Compte épargne-temps (CET)	7
Contrat à durée déterminée	8
Titre VI : Classification du personnel	8
Définition des emplois et coefficients	8
Titre VII : Salaires	11
Principes applicables en matière de fixation des rémunérations	11
Salaire minimum conventionnel	11
Avantages en nature	11
Primes d'ancienneté	11
Titre VIII : Travail de nuit	11
Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit	11
Travail de nuit	11
Titre IX : Congés payés et congés exceptionnels	12
Congés payés	12
Congés exceptionnels	12
Titre X : Maladie - Maternité	12
Maladie - Incapacité de travail	12
Accidents du travail et maladies professionnelles longue durée	12
Indemnités de maladie	12
Congé sans solde pour soigner un conjoint ou un enfant et congé de solidarité familiale	13
Congé de maternité ou d'adoption	13
Congé parental d'éducation et congé de paternité	13
Titre XI : Résiliation du contrat de travail	13
Généralités	13
Délai - Congé	14
Entretien préalable	14
Indemnités de licenciement	14
Retraite du salarié	14
Secret professionnel et clause de non-concurrence	14
Titre XII : Prévoyance	14
Titre XIII : Formation professionnelle	15
Versement des contributions	15
Les dispositifs de formation	15
Dispositifs d'accompagnement professionnel	16
Titre XIV : L'emploi des personnes en situation de handicap	16
Obligations de l'employeur	16
Titre XV : Renforcement du dialogue social. - Règlement des conflits collectifs. - Interprétation de la convention collective	17
Sous-titre Ier - Renforcement du dialogue social	17
Section 1 - Au niveau de la branche	17
Dialogue permanent	17
Section 2 - Au niveau des offices de commissaires-priseurs judiciaires ou des sociétés de ventes volontaires	17
Sous-section 1 - Accord conclu par les représentants élus du personnel	17
Sous-section 2 - Accord conclu par le salarié mandaté	17
Négociation et conclusion de l'accord	17
Désignation du salarié	17
Conditions de validité du mandat	18
Moyens et protection dont bénéficie le salarié mandaté	18
Conditions de validité de l'accord	18
Sous-titre II - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	18
Rôle	18
Composition	18
Statut des négociateurs de branche	18
Fonctionnement	19
Modalités de décision	19
Procédure de saisine	19
Interprétation de la convention	19

Suivi des accords conclus dans le cadre des articles L.2232-21 à L.2232-29 du code du travail .....	20
Actualisation, révision, dénonciation .....	20
Sous-titre III - Commission paritaire de conciliation .....	20
Rôle .....	20
Missions .....	20
Composition et fonctionnement .....	20
Procédure de saisine .....	20
Procédure de conciliation .....	20
<b>Textes Attachés</b> .....	21
ANNEXE : Prévoyance (Avenant du 9 novembre 2011) .....	21
Chapitre Ier Garanties en cas de décès .....	21
Chapitre II Garanties en cas d'arrêt pour maladie ou accident .....	22
Chapitre III Incapacité permanente totale ou partielle .....	23
Chapitre IV Invalidité .....	24
Chapitre V Fonds collectif de rente pour soutien scolaire .....	24
Chapitre VI Situations particulières .....	24
Chapitre VII Dispositions générales .....	25
Chapitre VIII Gestion du régime .....	25
Chapitre IX Commission paritaire de surveillance .....	27
Chapitre X Fonds de solidarité (à effet au 1er janvier 2012) .....	27
Annexe .....	28
Annexe relative au régime de prévoyance du 17 décembre 2008 .....	28
Champ d'application .....	28
Bénéficiaires .....	28
Chapitre 1er . - Garanties en cas de décès .....	29
Décès, quelle qu'en soit la cause .....	29
Frais d'obsèques .....	29
Rente éducation .....	29
Rente de conjoint survivant .....	30
Chapitre II - Garanties en cas d'arrêt maladie ou accident .....	30
Incapacité temporaire de travail .....	30
Chapitre III - Incapacité permanente totale ou partielle .....	30
Conditions .....	30
Chapitre IV - Invalidité .....	31
Date d'effet .....	31
Chapitre V - Fonds collectif de rente pour soutien scolaire .....	32
Bénéficiaires .....	32
Chapitre VI - Situations particulières .....	32
Chapitre VII - Dispositions générales .....	32
Salaire annuel brut de référence .....	32
Revalorisation des prestations .....	33
Notion d'enfant à charge .....	33
Chapitre VIII - Gestion du régime .....	33
Obligation d'adhérer .....	33
Réserve d'égalisation .....	33
Fonds de revalorisation .....	33
Fonds de compensation .....	34
Gestion de la cotisation .....	34
Rapport annuel .....	34
Bilan d'application .....	34
Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques .....	34
Réassurance .....	34
Frais de gestion .....	34
Cessation des garanties .....	35
Risques exclus .....	35
Information du salarié .....	35
Prescription .....	35
Chapitre IX - Commission paritaire de surveillance .....	35
Composition .....	35
Attributions .....	35
Logistique .....	35
Formation .....	35
Annexes .....	36
Gestionnaires du régime - Annexe 1 .....	36
Cotisations - Annexe 2 .....	36
Accord du 19 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors .....	36
Préambule .....	36
Champ d'application .....	36
Définition des seniors .....	36
Objectif chiffré global de la branche et maintien dans l'emploi .....	36
Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des seniors .....	37
Domaines d'action .....	37
Modalités de suivi .....	38
Entrée en vigueur, durée .....	38
Avenant du 21 avril 2010 relatif à l'emploi des seniors .....	38
Accord du 30 avril 2010 relatif aux régimes de prévoyance .....	38
Chapitre Ier Garanties en cas de décès .....	39
Chapitre II Garanties en cas d'arrêt pour maladie ou accident .....	40
Chapitre III Incapacité permanente totale ou partielle .....	41
Chapitre IV Invalidité .....	41
Chapitre V Fonds collectif de rente pour soutien scolaire .....	42
Chapitre VI Situations particulières .....	42

Chapitre VII Dispositions générales .....	43
Chapitre VIII Gestion du régime .....	43
Chapitre IX Commission paritaire de surveillance .....	45
Annexes .....	45
Avenant du 16 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle continue .....	46
Avenant n° 2011-01 du 29 juin 2011 relatif à la prévoyance .....	47
Avenant n° 2011-01 du 29 juin 2011 relatif à la prévoyance .....	47
Avenant du 17 avril 2012 relatif à la fonction de commissaire-priseur judiciaire salarié .....	48
Avenant du 17 avril 2012 relatif à la fonction de commissaire-priseur judiciaire salarié .....	48
Accord du 5 septembre 2012 relatif au régime de prévoyance .....	48
Chapitre Ier Garanties en cas de décès .....	49
Chapitre II Garanties en cas d'arrêt pour maladie ou accident .....	50
Chapitre III Incapacité permanente totale ou partielle .....	50
Chapitre IV Invalidité .....	51
Chapitre V Fonds collectif de rente pour soutien scolaire .....	52
Chapitre VI Situations particulières .....	52
Chapitre VII Dispositions générales .....	52
Chapitre VIII Gestion du régime .....	53
Chapitre IX Commission paritaire de surveillance .....	54
Chapitre X Fonds de solidarité .....	55
Annexes .....	55
Adhésion par lettre du 4 décembre 2013 de l'UNSA FESSAD à la convention .....	56
Adhésion par lettre du 6 janvier 2015 de la CSFV CFTC à la convention .....	56
Accord du 28 septembre 2015 portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé .....	56
Préambule .....	56
Avenant du 2 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle .....	61
Préambule .....	62
Adhésion par lettre du 7 janvier 2016 de la FESSAD UNSA à l'accord du 28 septembre 2015 portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé .....	63
Accord du 19 octobre 2016 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi .....	63
Accord du 7 mars 2017 relatif à la définition de l'ordre public conventionnel .....	64
Préambule .....	64
Avenant du 25 avril 2017 portant révision de l'article 16 du titre VI de la convention collective .....	65
Accord du 17 octobre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....	67
Préambule .....	67
Avenant du 16 janvier 2018 modifiant l'article 28 et l'article 38 relatifs aux congés exceptionnels et aux indemnités de licenciement .....	68
Préambule .....	68
Accord du 1er mars 2019 relatif à la désignation d'un OPCO de branche .....	69
Préambule .....	69
Avenant n° 1 du 11 juin 2019 à l'accord-cadre du 8 novembre 2018 relatif à la définition des modalités de négociation .....	70
Préambule .....	70
I. - Dispositions générales .....	70
II. - Durée. - Révision .....	70
III. - Formalités .....	71
Avenant n° 2 du 15 octobre 2019 à l'accord du 28 septembre 2015 relatif au régime frais de santé .....	71
Préambule .....	71
Avenant n° 1 du 22 novembre 2019 relatif au protocole d'établissement des comptes techniques et financiers pour les contrats frais de santé .....	71
Avenant n° 1 du 8 janvier 2020 à l'accord du 1er mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle et à la reconversion ou promotion par l'alternance .....	72
Préambule .....	72
<b>Textes Salaires</b> .....	73
Accord du 22 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 .....	73
Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 .....	74
Accord du 19 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010 .....	74
Accord du 26 janvier 2011 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2011 .....	75
Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012 .....	76
Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2013 .....	76
Accord du 29 janvier 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2014 .....	77
Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2016 .....	78
Accord du 10 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017 .....	78
Accord du 12 juin 2018 relatif aux salaires pour 2018 .....	79
Accord du 9 janvier 2019 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2019 .....	80
<b>Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité</b> .....	80
<b>Annexes</b> .....	84
Annexe I Champ d'application .....	84
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité .....	85
I. - Règles de constitution .....	85
II. - Administration et fonctionnement .....	87
III. - Organisation financière .....	91
IV. - Dispositions diverses .....	91
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>Accord du 7 mars 2017</b> .....	NV-1
<b>Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (11 décembre 2018)</b> .....	NV-1
<b>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</b> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1





# Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008

Signataires	
Organisations patronales	Chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires ; Syndicat national des commissaires-priseurs judiciaires ; Syndicat national des maisons de ventes volontaires (SYMÉV).
Organisations de salariés	CFDT ; SPCP-SVV-CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51) CSFV CFTC, par lettre du 6 janvier 2015 (BO n°2015-6)

## Dispositions générales

### Titre I : Champ d'application

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective s'applique à tout le personnel salarié des sociétés de ventes volontaires, des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des organismes qui s'y rattachent, à savoir notamment leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et d'outre-mer.

### Titre II : Conditions d'application

#### Durée

##### Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut à tout moment, en tout ou partie, être dénoncée avec un préavis de 3 mois ou faire l'objet d'une demande de révision par l'une des parties signataires, selon les modalités figurant dans les dispositions finales de la présente convention.

#### Dépôt

##### Article 3

En vigueur étendu

La présente convention est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise aux parties contractantes et pour les dépôts légaux conformément aux dispositions du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail aux termes duquel la partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

(  
Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er  
)

### Diffusion de la convention aux salariés

#### Article 4

En vigueur étendu

Dans chaque office de commissaires-priseurs judiciaires ou chaque société de ventes volontaires, il sera mis à la disposition de toute personne intéressée un exemplaire de la convention, dans les conditions fixées à l'article R. 2262-1 du code du travail.

Cet exemplaire sera disponible auprès de l'employeur ou de son secrétariat.

### Application de la présente convention

#### Article 5

En vigueur étendu

La présente convention remplace les accords et conventions ayant le même objet.

A titre dérogatoire, les parties s'entendent pour que la présente convention n'ait pas pour objet de déroger aux usages plus favorables aux salariés.

### Titre III : Droit syndical

#### Liberté d'opinion

##### Article 6

En vigueur étendu

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, les augmentations, l'avancement, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Son exercice ne saurait donner prétexte, de la part de l'employeur, à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

### Représentation du personnel

#### Article 7

En vigueur étendu

Lorsqu'en raison de son effectif, un office de commissaires-priseurs judiciaires, une société de ventes volontaires ou un organisme assimilé est soumis à la réglementation en vigueur relative à la représentation des salariés, il sera procédé à la désignation de ces représentants conformément aux dispositions légales. Leurs prérogatives seront fixées par la loi.

Les représentants du personnel exerceront leurs mandats dans les conditions prévues par la loi.

Aucun salarié exerçant ou ayant exercé des fonctions de représentant du personnel ne fera l'objet d'une différence de traitement dans le déroulement de sa carrière ou l'exercice de ses fonctions.

### Titre IV : Recrutement et carrière des salariés

#### Etablissement du contrat de travail

##### Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'article L. 1221-26 du code du travail, qui prévoit que, lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

(  
Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1e

r  
)

## **Obligations de l'employeur en matière de salaire et d'emploi pendant la carrière des salariés**

### **Article 9**

En vigueur étendu

Les offices de commissaires-priseurs judiciaires ou les sociétés de ventes volontaires ne peuvent :

- a) établir avec leur personnel des accords destinés à faire échec aux dispositions de la présente convention ;
- b) offrir ou imposer, sous quelque forme que ce soit, un salaire inférieur au minimum garanti dans la catégorie à laquelle le salarié appartient ;
- c) à capacité professionnelle égale, opérer des discriminations fondées sur le sexe, l'origine, la nationalité, le handicap, les opinions politiques, religieuses ou syndicales, la vie personnelle ou familiale, en particulier la maternité ou la paternité, en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et en ce qui concerne les conditions de travail, le temps de travail et l'emploi ;
- d) les salariés ont droit à un entretien individuel chaque année. Les entretiens annuels d'évaluation prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans le but notamment de ne pas pénaliser les salariés connaissant des périodes d'absences liées à la maternité ou à la paternité ;

L'égalité professionnelle entre les hommes et femmes doit être recherchée, notamment par l'aménagement des conditions de travail. Ce thème fera l'objet d'une enquête suivie, le cas échéant de recommandations par les partenaires sociaux au niveau de la branche, sur le fondement de l'article D. 2323-12 du code du travail en vue de la résorption progressive des différences entre les sexes à l'horizon 2010.

## **Titre V : Durée du travail**

### **Dispositions générales**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention prennent acte de l'accord sur la durée du travail conclu au sein de la branche des commissaires-priseurs en date du 13 décembre 2001, et de ses avenants.

Les parties signataires déclarent reprendre à leur compte ses dispositions et y ajouter les dispositions suivantes.

Les dispositions ci-dessous remplaceront les dispositions ayant le même objet que celles de l'accord susvisé et de ses avenants.

### **Durée du travail et repos hebdomadaire**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

La durée effective de travail et la répartition de celui-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La durée maximale quotidienne du travail effectif est fixée à 10 heures.

La durée légale hebdomadaire de travail est de 35 heures de travail effectif.

En fonction des nécessités du service, l'employeur devra accorder aux salariés, outre le jour du dimanche, le repos d'un jour de la semaine qui pourra être accolé au dimanche, sauf accord express du salarié sur un autre jour.

### **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Le contingent d'heures supplémentaires annuel pouvant être accompli par chaque salarié après information, s'il y en a, des représentants du personnel, est fixé à 220 heures.

Le cas échéant, les heures supplémentaires devant être accomplies au-delà de ce contingent feront l'objet d'un avis des représentants du personnel, s'il y en a, et d'une contrepartie obligatoire en repos.

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale ouvrent droit aux majorations ou bonifications légales.

*En cas de modulation, le contingent est fixé conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur qui seront diffusés aux salariés concernés. (1)*

L'utilisation des heures supplémentaires fera l'objet d'un compte rendu annuel au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel le cas échéant.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 18 de la loi n° 2008-879 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui a abrogé l'article L. 3121-13 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires réduit en cas de modulation et à l'article 1er du décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires et à l'aménagement du temps de travail et portant diverses mesures relatives au temps de travail qui a abrogé l'article D. 3121-4 qui fixait ce contingent à 130 heures par an et par salarié.

(  
Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er

)

### **Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par l'octroi d'un repos d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 3121-24 du code du travail.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 4 mois suivant l'ouverture du droit.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 4 semaines dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou de jour de récupération de quelque nature que ce soit, ni être comprises dans la période du 1er juillet au 31 août, sauf accord avec l'employeur.

En l'absence de demande de prise de repos par le salarié dans le délai de 4 mois, l'employeur sera tenu de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum d'un an, à compter de la date d'ouverture du droit.

Si le salarié ne peut pas prendre son repos dans ce délai d'un an, il pourra le verser sur son compte épargne-temps, s'il existe.

Ce repos de remplacement peut notamment être mis en œuvre pour les heures dépassant la durée moyenne annuelle de travail, dans le cadre de la modulation.

### **Modalités de versement de la bonification**

#### **Article 14**

Les bonifications liées à l'accomplissement d'heures supplémentaires donneront lieu à l'attribution d'un repos équivalent ou au versement d'une majoration de salaire selon les modalités légales et réglementaires applicables.

## **Modulation du temps de travail sur l'année**

### **Article 15**

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche pourront avoir recours à la modulation de leur temps de travail sur l'année dans les conditions exposées ci-après.

#### **15. 1. - Exposé des motifs**

Afin de prendre en compte les variations d'activité inhérentes au secteur d'activité des sociétés de ventes volontaires et des offices de commissaires-priseurs judiciaires, la modulation du temps de travail en fonction du rythme et de la charge de travail des structures au cours de l'année peut être une nécessité.

#### **15. 2. - Définition**

Les employeurs relevant de la convention collective peuvent moduler le temps de travail, dans les conditions de l'article L. 3122-2 du code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'établissement soient compensées par des heures effectuées en-deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas sur l'année en moyenne 35 heures de travail effectif par semaine et en tout état de cause, au maximum 1.607 heures au cours de l'année.

#### **15. 3. - Conditions de mise en œuvre et d'application**

Les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel

En l'absence de représentants du personnel, la mise en œuvre de la modulation sera subordonnée à l'information préalable des salariés concernés et à l'information de l'inspecteur du travail.

#### **15. 4. - Période de modulation**

La période de modulation du temps de travail est fixée à 12 mois consécutifs maximum, lesquels s'apprécient soit sur l'année civile, soit sur la période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, soit sur toute autre période définie après consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux, la période de modulation sera communiquée aux salariés par voie d'affichage.

Toute modification de la période définie doit être motivée et donner lieu à information préalable.

#### **15. 5. - Amplitude des variations d'horaires**

La durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre 44 heures sans pouvoir dépasser en moyenne 42 heures sur 12 semaines consécutives.

Le nombre de semaines de haute activité pendant lesquelles la durée effective de travail peut atteindre 44 heures est de 12 par an.

Des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à zéro heure.

Lorsque des variations d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire du travail, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ; elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur.

Lorsque les variations d'horaires conduisent à un dépassement de la durée légale du travail sur l'année, soit actuellement 1607 heures, les salariés sont rémunérés selon le barème légal applicable.

#### **15. 6. - Programmation indicative des variations horaires**

La modulation fait l'objet d'une programmation préalable indicative annuelle définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise. Cette programmation est communiquée au salarié 1 mois avant son entrée en vigueur.

La programmation indicative des horaires fait l'objet d'une consultation des représentants du personnel avant le début de la période de modulation. Elle peut être précisée, si besoin, chaque trimestre, en réunion de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux, ou à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la programmation est communiquée par voie d'affichage.

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés concernés, un bilan de l'application de la modulation.

#### **15. 7. - Délai de prévenance des changements d'horaires**

En cours de période, les salariés sont informés des changements d'horaires non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance, leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai de prévenance est d'au moins 7 jours ouvrés.

En cas de modification d'horaire, dans le cadre d'une semaine précédemment fixée comme non travaillée où l'horaire est ramené à zéro heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

#### **15. 8. - Recours au chômage partiel**

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté.

L'employeur s'engage à solliciter de l'administration, l'indemnisation au titre du chômage partiel, après consultation des représentants du personnel s'il en existe.

#### **15. 9. - Décompte et paiement des heures supplémentaires**

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions du présent article, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire ou par l'accord d'entreprise, ainsi que les heures effectuées au-delà de 1.607 heures dans l'année. (1)

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées aux articles L. 3121-22 et L. 3121-24 du code du travail.

#### **15. 10. - Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération**

La rémunération, versée chaque mois aux salariés concernés par la modulation des horaires est lissée afin de leur assurer une rémunération indépendante de l'horaire réel.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite et congés payés sous réserve de la règle du 10e.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de sa période de modulation (départ en cours de période), sa rémunération doit être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci est compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paye.

Un rappel de salaires est effectué dans le cas contraire. Toutefois, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue.

Lorsqu'elles sont comptabilisables, les retenues pour absence s'effectuent par journée ou demi-journée.

#### **15. 11. - Contingent annuel d'heures supplémentaires en cas de modulation**

C'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique. (2)

#### 15. 12. - Salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire

Le recours à cette catégorie de salariés est possible pendant la période de modulation. Ils pourront être intégrés aux dispositions relatives à la modulation. En cas de régularisation en raison d'un nombre d'heures effectuées supérieures au nombre d'heures payées du fait de la modulation et du lissage de la rémunération, cette régularisation se fera au taux légal.

dispositions de l'article 18 de la loi n° 2008-879 du 20 août 2008 article 1er du décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008

relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires et à l'aménagement du temps de travail et portant diverses mesures relatives au temps de travail qui a abrogé l'article D. 3121-4 qui fixait ce contingent à 130 heures par an et par salarié. (Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

### Conventions de forfait annuelles en jours

#### Article 16

En vigueur étendu

##### 16.1. Salariés concernés (1)

Conformément à l'article L. 3123-43 du code du travail, peuvent être soumis au présent article 16, les salariés cadres qui ont un coefficient supérieur ou égal à 300 et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service qu'ils dirigent ou auquel ils sont intégrés.

##### 16.2. Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours doit impérativement faire l'objet d'un accord écrit signé par les parties.

Ce document doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

- la nature des fonctions justifiant le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la rémunération correspondante ;
- les modalités de suivi de la charge de travail du salarié.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuelle en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

##### 16.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié.

Le salarié soumis à une convention de forfait annuelle en jours sur l'année doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'une convention de forfait annuelle de 216 jours travaillés ou sur la base de la convention de forfait définie en entreprise.

La rémunération forfaitaire mensuelle du salarié est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou à 1 demi-journée n'est possible.

L'adoption de cette modalité de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut (au minimum 120 %) en vigueur à la date de ce choix.

Le bulletin de paie du salarié soumis à cette modalité d'organisation du temps de travail doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours, et indiquer ce nombre.

##### 16.4. Nombre de jours travaillés dans l'année (2)

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours ou demi-journées sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 216 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur 1 année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté définis éventuellement par accord d'entreprise ou par usage et des absences exceptionnelles accordées au titre de l'article 28 de la convention collective nationale.

L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

##### 16.5. Convention de forfait annuelle en jours sur l'année réduite

La convention individuelle de forfait annuelle en jours sur l'année peut prévoir un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours défini à l'article 16.4 ou dans l'accord d'entreprise.

Dans ce cas, le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait, et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

##### 16.6. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 216 jours de travail sur l'année pour un salarié ayant acquis un droit à congés payés complet), le salarié soumis à une convention individuelle de forfait annuelle en jours bénéficie de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours chômés.

Le positionnement des jours de repos par journée entière et indivisible se fait au choix du salarié, en concertation avec sa hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

##### 16.7. Décompte du nombre de jours de travail

La convention de forfait annuelle en jours s'accompagne d'un décompte du nombre de jours ou de demi-journées travaillés au moyen d'un document de suivi objectif, fiable et contradictoire.

À cet effet, l'employeur est tenu d'établir un document faisant apparaître :

- le nombre de jours travaillés et de jours de repos déterminés dans la convention individuelle de forfait annuelle en jours sur l'année ;
- le nombre et les dates des jours ou demi-journées travaillés ;
- le nombre, les dates et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, congés pour événements familiaux, jours de repos ...).

Ce suivi est complété par le salarié mensuellement sous le contrôle de l'employeur. Le salarié remet le relevé déclaratif mensuel à son employeur conformément à la loi travail n° 2016-1088 du 8 juin 2016.

Ce document concourt à préserver la santé du salarié en permettant de faire un point régulier des jours de travail et des jours de repos afin de respecter la prise de l'ensemble des jours de repos.

##### 16.8. Garanties

Temps de repos. - Charge de travail. - Amplitude des journées de travail. - Obligation de déconnexion. - Entretien annuel individuel

###### 16.8.1. Temps de repos

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ce salarié doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

#### 16.8.2. Obligation de déconnexion (3)

L'effectivité du respect par l'employeur et le salarié des durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur prendra les dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il sensibilisera le salarié à l'usage des outils numériques.

#### 16.8.3. Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail, équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuelle en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé à partir du document établi et remis par le salarié, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent permettre au salarié de concilier vie professionnelle et vie privée.

Le salarié est tenu d'informer son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Le document de suivi ci-dessous permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant, qui doit alors le recevoir dans les 7 jours et formuler par écrit les mesures mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation.

Ces mesures font l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, il peut également organiser un rendez-vous avec le salarié.

#### 16.8.4. Entretien individuel (4)

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, et afin de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur organise, au minimum une fois par an, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, un entretien individuel avec chaque salarié soumis à une convention individuelle de forfait annuelle en jours. Cet entretien individuel fera l'objet d'un écrit signé par les deux parties.

Au cours de cet entretien sont évoquées :

- la charge individuelle de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge de travail, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de cet entretien annuel.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de cet entretien la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

#### 16.9. Consultation des institutions représentatives du personnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise ou, à défaut, le délégué du personnel est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits en jours dans l'entreprise ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés.

Ces informations sont également transmises au CHSCT et sont consolidées dans la base de données économique et sociale unique.

(1) L'article 16-1 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-43 du code du travail soit entendue comme visant l'article L. 3121-58 du code du travail. (Arrêté du 31 octobre 2018 - art. 1)

(2) L'article 16-4 est étendu sous réserve, d'une part, que toute absence assimilée à du temps de travail effectif s'impute sur le plafond de jours travaillés dus par le salarié, et d'autre part, qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération du salarié, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence, conformément aux dispositions du 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail. A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre. (Arrêté du 31 octobre 2018 - art. 1)

(3) L'article 16.8.2 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° du II de l'article L. 3121-64 ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail. La fixation des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion peut consister à instaurer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certaines plages horaires peut contribuer à identifier un usage trop intensif des technologies numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées. (Arrêté du 31 octobre 2018 - art. 1)

(4) L'article 16.8.4 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-46 soit entendue comme visant le 2° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail. (Arrêté du 31 octobre 2018 - art. 1)

### Garanties accordées aux salariés à temps partiel

#### Article 17

En vigueur étendu

##### 17. 1. - Définition du travail à temps partiel

L'article L. 3123-1-2 du code du travail définit comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Sont ainsi désormais à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure :

- à la durée légale de travail ou à la durée fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure à la durée légale ;
- à la durée mensuelle équivalente à la durée légale calculée sur un mois ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure ;
- à la durée annuelle équivalente à la durée légale calculée sur l'année ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure ;
- à la durée conventionnelle fixée dans l'entreprise.

##### 17. 2. - Contrat de travail et régime du temps partiel

Le contrat de travail est obligatoirement écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue, et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il prévoit par ailleurs les dispositions

suivantes :

a) Période minimale de travail continu et interruption

Un salarié à temps partiel ne peut pas être occupé pour une période de travail continu quotidienne inférieure à 4 heures. Les horaires de travail ne peuvent par ailleurs comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'activité supérieure à 2 heures.

b) Modification des horaires

En cas de modification de la répartition des horaires, pour surcroît d'activité ou remplacement d'un salarié absent, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Si le salarié à temps partiel dispose d'un emploi complémentaire dans une autre entreprise ou tout autre emploi, il ne peut lui être fait grief de refuser la modification des horaires. (1)

c) Heures complémentaires

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires, dans les limites suivantes :

- la durée du temps de travail doit être, dans tous les cas, inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle pratiquée dans l'office de commissaires-priseurs judiciaires ou la société de ventes volontaires ;

- le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal au tiers du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat du travail.

d) Rémunération

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. Toutefois, le paiement des heures complémentaires travaillées au-delà du 1 / 10 des heures prévues au contrat est majoré de 25 %.

e) Revalorisation des contrats

*Lorsque, pendant 12 semaines durant une période de 6 mois consécutifs, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, heures complémentaires comprises, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours calendaires et sauf opposition du salarié. La différence entre l'horaire antérieurement fixé et l'horaire moyen observé durant cette période de 12 semaines est rajoutée au contrat.*

*L'employeur notifie par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge signée la modification proposée. Le salarié dispose de 7 jours calendaires pour accepter ou refuser la modification de son contrat. (2)*

### 17. 3. - Garanties

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés. Ils doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière, de formation et de protection sociale.

Les salariés à temps partiel cotisent dans les mêmes conditions de taux et de répartition de la cotisation de l'assurance vieillesse et de la prévoyance complémentaire, à la hauteur du salaire correspondant à une activité exercée à plein temps.

Les salariés qui occupent un emploi à temps partiel, notamment pour des raisons familiales ou à la suite d'un congé parental d'éducation, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent dans les modalités exposées à l'article ci-après.

#### 17. 4. - Passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein

L'accès à un emploi à temps complet vacant ou créé doit être proposé à tous les salariés à temps partiel après consultation des délégués du personnel. A défaut, l'inspection du travail en est informée. Ces derniers ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les emplois disponibles sont portés à la connaissance des salariés qui se sont déclarés intéressés par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre.

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps complet doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

Le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein fera l'objet d'un avenant signé en double exemplaire par l'employeur et le salarié.

#### 17. 5. - Passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel

a) Temps partiel sur l'initiative de l'employeur

L'employeur peut organiser le temps partiel de sa propre initiative, sans pouvoir contraindre toutefois le salarié à réduire son activité.

Le refus d'un salarié à temps complet d'être occupé à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

b) Temps partiel pour raisons familiales (art.L. 3123-7 du code du travail)

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail, les salariés qui en font la demande peuvent solliciter la mise en place d'un temps partiel sur l'année afin de répondre aux besoins de leur vie familiale en bénéficiant d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine.

Ce temps partiel ne peut être mis en place que sur l'initiative du salarié et il appartient à l'employeur de se prononcer sur cette demande. Ce dernier peut opposer un refus qui doit toutefois être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel pour raisons familiales fait l'objet d'un avenant signé en double exemplaire par l'employeur et le salarié qui précise notamment la ou les périodes non travaillées.

c) Temps partiel à la demande des salariés (art.L. 3123-5 du code du travail)

Le salarié à temps plein qui souhaiterait occuper un emploi à temps partiel a priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant la durée de travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande devra être adressée au moins 4 mois avant cette date.

L'employeur s'engage à répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande. Il pourra refuser de faire droit à une telle demande en cas d'absence de poste disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié, en cas d'absence d'emploi équivalent ou lorsque le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel fera l'objet d'un avenant signé en double exemplaire par l'employeur et le salarié.

#### 17. 6. - Modalités de réduction du temps de travail pour les salariés à temps partiel

La réduction du temps de travail se traduit en principe pour les salariés à temps partiel par une réduction du temps de travail dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet. Cette seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Alternativement, et sous réserve d'un accord entre le salarié et l'employeur se matérialisant par la conclusion d'un avenant, elle peut se traduire par :

- le maintien de leur temps de travail et le versement d'une indemnité compensatrice en application du principe d'égalité des salaires ;

- le passage à temps plein dans le cadre de la priorité d'accès à l'emploi mentionnée ci-dessus, avec majoration correspondante de la rémunération.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-24 du code du travail, qui dispose dans son deuxième alinéa que lorsque l'employeur demande au salarié de changer de répartition de sa durée du travail, dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, [...] ou avec une activité professionnelle non salariée.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) e exclu de l'extension du fait de l'absence d'une clause obligatoire prévue à l'article L. 3122-2 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

## Compte épargne-temps (CET)

### Article 18

En vigueur étendu

#### 18. 1. Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps (CET) qui est facultatif, conformément aux dispositions des articles L. 3152-1 et suivants du code du travail, ceci pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou des droits convertibles en unités monétaires.

Les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires peuvent, par accord d'entreprise, déroger aux modalités définies ci-après dans un sens plus favorable aux salariés (1).

#### 18. 2. Ouverture du compte épargne temps

Dans le cadre du compte épargne-temps mis en place par l'employeur, peuvent ouvrir un compte épargne-temps les salariés ayant au moins une année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture du compte.

#### 18. 3. Tenue du compte épargne temps

Le compte épargne temps est tenu par l'employeur qui doit communiquer chaque année au salarié ou à sa demande l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

#### 18. 4. Alimentation du compte épargne-temps

Le compte épargne temps peut être alimenté, à l'initiative du salarié, par :

- en temps :

- la 5e semaine de congés payés annuels et les jours de congé supplémentaire pour fractionnement ;

- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agisse du repos compensateur de remplacement ou de la contrepartie obligatoire en repos, visés par les articles L. 3121-24 et L. 3121-11 du code du travail ;

- les jours RTT acquis ou les jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours ;

- les jours de congés conventionnels ;

- les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ;

- en argent :

- les sommes versées dans les conditions prévues par l'article L. 3343-1 du code du travail ;

- les augmentations de salaire ou les compléments du salaire de base.

Lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur, une fois par an, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum.

#### 18. 5. - Utilisation du compte épargne-temps

a) Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou partie les congés suivants :

- congé pour création ou reprise d'entreprise ;

- congé sabbatique ;

- congé parental d'éducation ;

- congé sans solde ;

- congé pour convenance personnelle.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé parental sont celles définies par la loi.

Les autres congés devront être demandés 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de 3 mois, si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

b) Le salarié peut également choisir de liquider totalement ou partiellement, sous forme monétaire, ses droits acquis par le biais du compte épargne-temps.

Les droits affectés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés :

- pour compléter la rémunération du salarié, dans la limite des droits acquis dans l'année ;

- pour alimenter l'un des plans d'épargne mentionnés aux articles L. 3332-1, L. 3333-2 et L. 3334-2 du code du travail ;

- pour racheter des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'étude ou des années incomplètes ;

- pour contribuer au financement des prestations de retraite.

#### 18. 6. - Indemnisation du congé

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Les charges sociales, prélevées sur le compte, sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

#### 18. 7. - Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé :

- son précédent emploi si le congé a été inférieur à 3 mois ;

- son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente si le congé a été supérieur à 3 mois.

#### 18. 8. - Liquidation et transmission du compte épargne temps

a) Le salarié peut décider de liquider ses droits à tout moment.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

Un décret fixe toutefois un plafond à partir duquel les droits monétaires acquis dans le compte épargne-temps doivent être, pour la partie des droits excédant ce plafond, liquidés. Les parties signataires rappellent que ce plafond est fixé par la loi.

b) La valeur du compte épargne temps peut toutefois être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties. Après le transfert, la gestion du compte épargne temps s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

c) En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 6 mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte épargne temps.

Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération après déduction des charges sociales salariales.

d) En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le compte épargne-temps sont dus aux ayants droit du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateur.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 3152-1 du code du travail qui donne primauté à la convention ou à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

### **Contrat à durée déterminée**

#### Article 19

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Titre VI : Classification du personnel**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel identique. Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification établie ci-dessous ne saurait, en aucun cas, induire des discriminations entre les hommes et les femmes.

### **Définition des emplois et coefficients**

#### Article 20

En vigueur étendu

Directeur général (450) :

- détermine la stratégie de l'entreprise et dirige sa mise en œuvre ;
- rassemble, gère les moyens (humains, financiers et techniques) ;
- veille au développement des résultats de l'entreprise et à son image.

Secrétaire général (380) :

- supervise, organise et coordonne les services administratifs, comptables et financiers, le cas échéant l'informatique et les services généraux ;
- collecte les informations auprès des responsables opérationnels ;
- structure les données représentatives de la marche de l'entreprise nécessaires aux prises de décisions (bilans, comptes de résultats, tableaux de bord) ;
- constate les points forts et les points faibles de l'activité ;
- attire l'attention de la direction et la conseille sur les prévisions à court terme ;
- formule des propositions sur les stratégies à moyen terme ;
- suivant les orientations de la direction, s'acquitte de missions engageant la responsabilité de l'entreprise.

Commissaire-priseur judiciaire salarié (380) :

- titulaire du diplôme de commissaire-priseur judiciaire, nommé par arrêté du garde des Sceaux et ayant prêté serment, conformément au décret n° 2012-121 du 30 janvier 2012 et aux textes subséquents.

Personne confirmée habilitée à diriger les ventes (370) :

- titulaire du diplôme de commissaire-priseur habilité à diriger des ventes, ayant au moins 7 ans d'expérience professionnelle.

Secrétaire général adjoint (365) :

- supervise, organise et coordonne les services administratifs, comptables et financiers, le cas échéant l'informatique et les services généraux ;
- collecte les informations auprès des responsables opérationnels ;
- structure les données représentatives de la marche de l'entreprise nécessaires aux prises de décisions (bilans, comptes de résultats, tableaux de bord) ;
- constate les points forts et les points faibles de l'activité ;
- attire l'attention de la direction et la conseille sur les prévisions à court terme ;
- formule des propositions sur les stratégies à moyen terme ;
- suivant les orientations de la direction, s'acquitte de missions engageant la responsabilité de l'entreprise ;
- est sous la responsabilité du Secrétaire général.

Clerc principal (365) :

- doté de compétences juridiques et techniques lui permettant d'exercer les responsabilités par délégation du responsable de la société de ventes volontaires ou des titulaires d'un office judiciaire.

Directeur de département / de centre (365) :

- cette fonction s'applique aux départements d'expertise (tableaux anciens, modernes, mobilier et objets d'art ..... ) et de support (informatique, personnel... ) ;
- responsabilités de management et d'équipe ;
- expertise métier reconnue, compétences managériales.

Directeur de département / de centre adjoint (350) :

- cette fonction s'applique aux départements d'expertise (tableaux anciens, modernes, mobilier et objets d'art ..... ) et de support (informatique, personnel,



administratif, financier...);

- responsabilités de management et d'équipe ;
- Expertise métier reconnue, compétences managériales ;
- travaille sous l'autorité du directeur de département / de centre.

Responsable de services, de spécialité (330) :

- autonome dans la gestion de son activité ou de sa spécialité. Encadre ou non du personnel.

Spécialiste confirmé / Expert confirmé / Commercial (330) :

- a une expérience professionnelle reconnue dans une spécialité et des responsabilités techniques et commerciales ;
- rôle d'expertise comprenant :
  - authentification, estimation et recherches sur les œuvres d'art ;
  - établissement d'un catalogue de vente ;
  - rôle commercial de prospection, de développement de clientèle et de suivi commercial ;
  - doit assurer un chiffre d'affaires correspondant aux objectifs déterminés par la direction.

Personne habilitée à diriger les ventes débutant (300) :

- titulaire du diplôme de commissaire-priseur habilité à diriger des ventes.

Spécialiste / Expert (300) :

- a des responsabilités techniques et commerciales ;
- son rôle d'expertise comprend l'authentification, l'estimation, les recherches sur les œuvres d'art et l'établissement d'un catalogue de vente ;
- rôle commercial de prospection, de développement et de suivi de la clientèle ;
- doit assurer un chiffre d'affaires correspondant aux objectifs déterminés par la direction.

Chef comptable (300) :

- assure le suivi et la responsabilité de la comptabilité générale et analytique ;
- supervise le service comptable ;
- prépare et analyse les tableaux de bord ;
- travaille en lien étroit avec l'expert comptable et / ou le commissaire aux comptes ;
- met en place les procédures.

Assistant de direction (290) :

- organise et coordonne pour un supérieur hiérarchique la transmission et la rédaction des informations du service ;
- frappe, saisit et présente des notes, des documents généralement à caractère confidentiel ;
- traite, exploite, suit une partie des informations du service (correspondance courante, affaires spécifiques) ;
- réceptionne le courrier et organise les rendez-vous, reçoit et filtre les communications téléphoniques, établit un contact direct avec son supérieur hiérarchique et avec l'extérieur.

Clerc confirmé (290) :

- est capable de conduire une affaire de quelque nature que ce soit ;
- s'assure le contrôle de la procédure, la rédaction des actes ;
- participe à des inventaires ou prises sous la responsabilité du commissaire-priseur habilité ou judiciaire.

Crieur confirmé (275) :

- pour obtenir cette qualification, il faudra au moins 5 ans de présence comme crieur dans la profession ;
- assure le recouvrement des ordres d'achat qui lui sont confiés dans le cadre de la délégation décidée par l'employeur.

Spécialiste junior / Expert junior (245) :

- a des responsabilités techniques et commerciales ;
- son rôle d'expertise comprend l'authentification, l'estimation, les recherches sur les œuvres d'art et l'établissement d'un catalogue de vente ;
- rôle commercial de prospection, de développement de la clientèle et de suivi commercial ;
- doit assurer un chiffre d'affaires correspondant aux objectifs déterminés par la direction.

Chef de projet / Chargé de mission (245) :

- assure l'étude, la réalisation et le suivi d'un projet sur une durée déterminée.

Documentaliste confirmé / Catalogueur confirmé (245) :

- collecte, gère et met à la disposition des demandeurs d'information ou des utilisateurs potentiels, les ouvrages et la documentation générale ou spécialisée, en vue de satisfaire leurs besoins en information ;
- gère et enrichit un stock et un flux d'informations par des techniques documentaires appropriées ;
- peut aussi réaliser, à la demande, des recherches ou des études sur des sujets spécifiques. Possède une expérience avérée.

Webmaster (245) :

- développe la création, la qualité et la cohérence des formes et des contenus de communication interne ou externe, au service de la stratégie fixée par la direction ou avec elle ;
- conçoit, met en œuvre tout moyen, action, réseau de communication visant à faciliter les relations de l'entreprise avec son environnement ;
- peut réaliser l'ensemble ou une partie des activités techniques de communication.

Comptable confirmé / Contrôleur de gestion (230) :

- est responsable de la tenue courante des comptes de la comptabilité générale et éventuellement de comptabilité analytique ;
- peut avoir à analyser une situation comptable et le suivi administratif du dossier social (fiches de paie et charges sociales).

Responsable de parc / de magasin / d'entrepôt / de services généraux (230) :

- assure la réception des objets ou de véhicules, le numérotage et le classement, la gestion, le stockage et la remise de ces objets / véhicules ;
- tient, le cas échéant, le livre de police.

Assistant spécialisé / Clerc (220) :

- possède une compétence dans un domaine spécialisé et travaille sous le contrôle de son responsable hiérarchique.

Documentaliste / Catalogueur (210) :

- fait les recherches nécessaires à la rédaction des fiches et notices de catalogue dont il est en charge.

Clerc débutant (200) :

- a des compétences juridiques, techniques et notamment informatiques, lui permettant de participer et assister le commissaire-priseur dans ses différentes activités et / ou classer les objets et les présenter au cours de la vente.

Administrateur / Administrateur des ventes (200) :

- travaille pour un département d'expertise, assure la gestion administrative des objets dès leur arrivée dans la société jusqu'à leur sortie ;

- peut avoir en charge la gestion administrative et l'assistantat d'un département ou service ;

- a des compétences informatiques, juridiques, fiscales et relationnelles avec les clients pour exercer cette fonction.

Crieur débutant dans la profession (200) :

- répète les enchères sous le contrôle du commissaire-priseur ;

- transmet au responsable du procès-verbal les noms et adresses des acquéreurs ainsi que les paiements ;

- est apte à reconnaître, à estimer les objets et le matériel, à assurer leur récolement, à être chargé de la préparation, de l'exposition et de la vente, à procéder à la vérification et à la pesée des objets en métal précieux, à dresser la liste de ceux qui sont en règle et de ceux qui doivent être présentés au service de la garantie ;

- assure le recouvrement des ordres d'achat qui lui sont confiés dans le cadre de la délégation décidée par l'employeur.

Assistant / Collaborateur / Secrétaire confirmé (200) :

- a des connaissances générales approfondies, de l'expérience, tient le rôle de collaborateur de son supérieur hiérarchique, prépare les éléments de son travail, prend des initiatives et des décisions ;

- il est en contact avec la clientèle ;

- possède une parfaite connaissance de l'outil informatique et de l'Internet.

Comptable (200) :

- enregistre, traite des informations relatives aux mouvements financiers de l'entreprise ;

- rend compte en termes monétaires ou financiers de l'activité économique de l'entreprise vis-à-vis de la réglementation fiscale ou de la législation sociale du travail ;

- peut-être en charge de la comptabilité des ventes et du règlement des fournisseurs.

Gestionnaire de dossiers (195) :

- assure, pour la vente de véhicules, la gestion administrative des dossiers liés à la vente.

Secrétaire (190) :

- saisit et présente des documents (courriers et rapports) pour un service ou pour un chef hiérarchique, à l'aide de techniques bureautiques et en particulier du traitement de texte ;

- trie, dépouille, classe des documents, transmet le courrier et organise matériellement les déplacements et les rendez-vous de son chef hiérarchique ;

- transmet les communications téléphoniques et assure le premier contact entre le service et l'extérieur.

Chargé de clientèle (190) :

- accueille, visite, prospecte et développe une clientèle connue ou potentielle de particuliers ou de professionnels.

Aide comptable (190) :

- classe, pointe, vérifie les documents nécessaires à la saisie des informations pour un ou plusieurs services de l'entreprise ;

- effectue l'enregistrement des données alphanumériques, numériques ou comptables, le plus souvent à l'aide d'outils informatiques (micro-ordinateur, traitement de texte, tableur, base de données) ;

- peut assurer la responsabilité de la petite comptabilité.

Hôtesses bilingues (180) :

- reçoit, identifie et oriente les visiteurs, les clients ou les communications téléphoniques ;

- peut communiquer des informations sur les produits ou les services de l'entreprise ;

- peut aussi classer ou vérifier des documents administratifs simples.

Technicien spécialisé (180) :

- maîtrise un ou plusieurs domaines techniques ou de maintenance.

Employé administratif / Standardiste (165) :

- classe, pointe, vérifie les documents nécessaires à la saisie des informations pour un ou plusieurs services de l'entreprise ;

- effectue l'enregistrement des données alphanumériques, numériques ou comptables, le plus souvent à l'aide d'outils informatiques (micro-ordinateur, traitement de texte, tableur, base de données) ;

- selon la taille de l'entreprise, peut aussi assurer le tri, la distribution du courrier, la gestion des commandes et des stocks de fournitures de bureau.

Hôtesse d'accueil (165) :

- reçoit, identifie et oriente les visiteurs, les clients ou les communications téléphoniques ;

- peut communiquer des informations sur les produits ou les services de l'entreprise ;

- peut aussi classer ou vérifier des documents administratifs simples.

Magasinier / Technicien / Responsable de salle (165) :

- réceptionne, transporte et installe en salle les objets ;

- répète occasionnellement les enchères ;

- assure l'aménagement, l'entretien et l'agencement des salles d'exposition et de ventes ;

- participe à la fonction logistique de l'entreprise en assurant la réception, le stockage, le transport et la remise des objets et / ou des véhicules ;

- les connaissances informatiques spécifiques à la gestion des stocks sont indispensables.

Stagiaire commissaire-priseur (1re année : 160, 2e année : 165) :

- dans le cadre de la formation à la fonction de commissaire-priseur (décret n° 2001-650 du 29 juillet 2001), après l'examen d'admission, l'élève suit une formation en alternance entre les cours et les stages en entreprise pendant 2 années.

Assesseur des appréciateurs des Crédits municipaux (160) :

- assure la prise sous la responsabilité des commissaires-priseurs appréciateurs ;
- peut participer aux ventes en qualité de clerc-crieur.

Aide magasinier / Manutentionnaire (160) :

- assure des opérations de manipulation, portage, déplacement ou chargement des marchandises, des produits ou d'objets ;
- réalise des opérations manuellement ou à l'aide d'engins spéciaux de manutention.

Coursier / Chauffeur (160) :

- conduit un véhicule le plus souvent léger (2 roues, véhicules de moins de 3,5 tonnes), en vue d'effectuer la livraison de matériels, d'objets, de courriers ou de catalogues ;
- assure le chargement et le déchargement.

Agent de sécurité / Gardien (160) :

- assure par une présence continue la sécurité des lieux ;
- veille à la protection des personnes et des biens.

Agent d'entretien (160) :

- effectue, seul ou sous le contrôle d'un responsable, l'enchaînement des travaux nécessaires au nettoyage et à l'entretien des locaux et surfaces ;
- utilise pour cela des matériels mis à sa disposition ;
- peut être amené à effectuer des travaux de petite manutention et à assurer l'entretien courant des machines et matériels utilisés.

## **Titre VII : Salaires**

### **Principes applicables en matière de fixation des rémunérations**

#### **Article 21**

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment leur engagement à lutter contre toute forme d'inégalité de traitement entre les salariés de la branche, fortuite ou non.

A cet égard, les parties signataires s'engagent à assurer une égalité entre les hommes et les femmes.

Ce principe d'égalité est appliqué notamment en matière :

- de classification et de rémunération ;
- d'évolution salariale au retour de congé de maternité, d'adoption ou de parentalité prévu à l'article 1er de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale ;
- de rattrapage salarial.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

### **Salaires minimum conventionnel**

#### **Article 22**

En vigueur étendu

Le salaire minimum conventionnel de base sera fixé, après négociations, une fois par an.

Par ailleurs, dans le cadre et dans les conditions définies par le code du travail en termes de négociation annuelle obligatoire, des négociations pourront avoir lieu au niveau de l'entreprise.

### **Avantages en nature**

#### **Article 23**

En vigueur étendu

Il sera tenu compte des avantages en nature dans la détermination des salaires, sous réserve des dispositions légales applicables.

### **Primes d'ancienneté**

#### **Article 24**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Titre VIII : Travail de nuit**

En vigueur étendu

Les parties signataires constatent que certaines catégories de personnel, notamment affecté au gardiennage des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires, ou chargé de la préparation ou de l'accompagnement des ventes peuvent être amenés à travailler en dehors des heures normales d'ouverture des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

Conscientes de la situation particulière des salariés concernés, elles entendent rappeler leur attachement au respect de la législation en vigueur et en particulier, s'accordent sur les points suivants.

### **Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit**

#### **Article 25**

En vigueur étendu

Est considéré comme travail de nuit le travail effectué entre 21 heures et 6 heures, sans préjudice du 2e alinéa de l'article L. 3122-29-1 du code du travail.

### **Travail de nuit**

#### **Article 26**

En vigueur étendu

#### **26.1. - Repos compensateur**

Le repos compensateur est égal à 20 minutes par semaine ayant donné lieu à travail de nuit. Il est porté à 30 minutes par semaine comportant 9 heures ou plus de nuit.

Ce repos compensateur est pris par le salarié dans les conditions prévues à l'ancien article L. 212-5-1, alinéas 4 et 5 du code du travail, c'est à dire par journée ou demi-journée dans un délai de 2 mois à compter de l'ouverture de ce droit. L'information sur les droits acquis à repos compensateur fait l'objet d'une mention sur la fiche de paye.

#### **26.2. - Compensation salariale**

L'employeur pourra octroyer aux salariés travaillant de nuit, à la place ou en complément du repos compensateur, une compensation salariale.

Les salariés travaillant de nuit de manière régulière ou récurrente ou intégrés dans un cycle mais qui ne peuvent être considérés comme travailleurs de nuit percevront, pour les heures effectuées dans ces conditions, une majoration de 25 % de leur salaire horaire.

Dans le cas où le travail de nuit serait demandé exceptionnellement moins de 24 heures avant son accomplissement, la majoration horaire serait portée à 50 %.

## **Titre IX : Congés payés et congés exceptionnels**

### **Congés payés**

#### Article 27

En vigueur étendu

En application de la loi sur les congés payés, tout le personnel bénéficiera de congés payés, rémunérés conformément aux dispositions du code du travail.

D'une manière générale, le montant qui est dû au titre des congés payés est au moins égal au 10e de la rémunération totale (tous éléments confondus) perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) et, en aucun cas, ne peut être inférieur au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Ces congés sont pris en principe dans la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année en fonction des impératifs du travail.

A la demande du salarié ou de l'employeur, ils peuvent être pris en une ou plusieurs fois dont l'une ne pourra être inférieure à 2 semaines consécutives. Ces 2 semaines consécutives doivent être prises pendant la période normale des vacances précitée et le reste à n'importe quelle période de l'année, en accord entre l'employeur et le salarié.

Le congé peut être fractionné en plusieurs fois par accord entre l'employeur et le salarié à l'initiative de l'un ou de l'autre, le fractionnement des congés donnera droit aux jours supplémentaires, dans les conditions prévues par la loi.

Tout salarié démissionnaire ou licencié, sauf en cas de licenciement pour faute lourde, a droit à des indemnités compensatrices de congés payés calculées selon le 2ième alinéa du présent article.

La durée des congés payés est celle prévue par les textes législatifs en vigueur.

### **Congés exceptionnels**

#### Article 28

En vigueur étendu

Le personnel aura droit, sur justification, à des congés exceptionnels payés à prendre dans les conditions énoncées ci-dessous :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin : 5 jours ouvrables ;
- le décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- le décès d'un ascendant ou descendant du salarié : 3 jours ouvrables ;
- le décès d'un ascendant ou descendant de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin : 3 jours ouvrables ;
- le décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ouvrables ;
- annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrables ;
- annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez son conjoint, son partenaire lié par un Pacs ou son concubin : 2 jours ouvrables ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables dans la période de 3 semaines entourant la date de la naissance ou de l'adoption ;
- déménagement : 2 jours ouvrables.

Si ces événements donnant lieu à congés exceptionnels tombent pendant la période des congés payés du salarié, celui-ci bénéficiera néanmoins de ceux-ci.

Avec l'accord de l'employeur, ces congés exceptionnels peuvent être augmentés, le cas échéant, du laps de temps nécessaire au déplacement, lequel laps de temps pourra être considéré comme un congé non rémunéré.

(1) Article étendu sous réserve d'accorder le même nombre de jours de congés en cas de mariage ou de PACS conformément aux dispositions des articles L. 3142-1 à L. 3142-5 du code du travail. (Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

## **Titre X : Maladie - Maternité**

### **Maladie. - Incapacité de travail**

#### Article 29

En vigueur étendu

En cas de maladie dûment constatée, sauf en cas de force majeure, par un certificat médical qui sera adressé à l'employeur dans le délai de 3 jours, et justifié, s'il y a lieu, à l'initiative dudit employeur, par une contre-visite médicale dans le cadre de la réglementation en vigueur, l'employeur complètera, à compter du quatrième jour d'absence continue ou du jour à partir duquel le salarié reçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale, les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et par tout régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise. Le complément de salaire sera versé par l'employeur, étant entendu que le salaire sera calculé sur le douzième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Le complément de salaire sera versé en fonction de l'ancienneté comme suit :

De un à 5 ans d'ancienneté dans la profession : le salaire calculé ci-dessus pendant les 2 premiers mois et la moitié de ce salaire pendant le mois suivant.

De 5 à 10 ans d'ancienneté dans la profession : le salaire pendant les 3 premiers mois et la moitié de ce salaire pendant les 2 mois suivants.

De 10 à 15 ans d'ancienneté dans la profession : le salaire pendant les 4 premiers mois et la moitié de ce salaire pendant les 2 mois suivants.

De 15 à 20 ans d'ancienneté dans la profession : le salaire pendant les 5 premiers mois et la moitié de ce salaire pendant les 3 mois suivants.

Au-dessus de 20 ans d'ancienneté dans la profession : le salaire pendant les 6 premiers mois et la moitié de ce salaire pendant les 3 mois suivants.

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiées dans les conditions fixées ci-dessus ne constituent pas en elles-mêmes une rupture de contrat de travail du fait du salarié.

En cas d'absence résultant de la seule maladie, nécessitant un remplacement effectif du salarié, l'employeur pourra - 3 mois après la fin de la période d'indemnisation - prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail.

### **Accidents du travail et maladies professionnelles longue durée**

#### Article 30

En vigueur étendu

Le délai de carence ne s'applique pas lorsque l'absence est la conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle longue durée telle que définie par le code de la sécurité sociale

### **Indemnités de maladie**

## Article 31

En vigueur étendu

Les indemnités journalières des caisses de sécurité sociale ou de tout autre organisme de prévoyance pourront être versées directement à l'employeur (voir notamment le décret n° 74-1057 du 27 novembre 1974) conformément à la législation en vigueur qui permet cette subrogation.

Il est expressément convenu que, dans l'hypothèse où, du fait du salarié, les prestations qui auraient normalement été dues par un quelconque organisme (sécurité sociale, institution de prévoyance ou autres) ne seraient pas versées, les garanties de salaires seront suspendues jusqu'à la régularisation du dossier.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident séparées par une reprise effective du travail se produisent au cours d'une période de 12 mois à compter du premier arrêt de travail, l'indemnisation ne pourra excéder au total les durées fixées par l'article précédent.

Si l'absence pour maladie ou accident survient au cours d'une période de préavis, celui-ci continuera à courir et l'indemnisation prévue ci-dessus prend fin en tout état de cause à l'expiration du préavis.

### **Congé sans solde pour soigner un conjoint ou un enfant et congé de solidarité familiale**

## Article 32

En vigueur étendu

### 32.1. - Congé sans solde pour soigner un conjoint ou un enfant.

Le salarié peut obtenir, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans solde d'une durée maximum d'un mois dans l'année civile pour soigner son conjoint ou un enfant à charge gravement malade .

### 32.2. - Congé de solidarité familiale

Tout salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale non rémunéré d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Il peut, en accord avec son employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel.

Les formalités prévues aux articles L. 3142-17 et D. 3142-6 à D. 3142-8 du code du travail devront être respectées.

### **Congé de maternité ou d'adoption**

## Article 33

En vigueur étendu

La grossesse ne constitue, sous aucun prétexte, une cause de rupture de contrat de travail. La femme en état de grossesse bénéficie notamment des dispositions de la législation en vigueur.

Le congé d'adoption est de 10 semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, *et de 12 semaines en cas d'adoptions multiples*.

La durée du congé de maternité et du congé d'adoption est soumise aux dispositions légales en vigueur.

Pendant le congé légal, le salaire est maintenu intégralement par l'employeur, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale ou de tout autre organisme de prévoyance qui seront versées directement à l'employeur.

Le congé avec traitement entier pourra être prolongé pour état pathologique conformément à la législation en vigueur.

La salariée bénéficie, à compter du 5<sup>ème</sup> mois de la grossesse, d'une réduction du temps de travail d'une demi-heure par jour sans réduction de salaire. Cette demi-heure pourra être prise au gré de l'intéressée, et en accord avec l'employeur.

Le congé maternité et la période d'allaitement ne sauraient, en aucun cas, être assimilés à un congé maladie ; ils ne peuvent entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux dispositions de la loi no 2006-340 du 23 mars 2006 qui font obligation à l'employeur, en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise sur ce point, de majorer la rémunération de la salariée au retour de son congé maternité de la moyenne des augmentations individuelles et collectives perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle au sein de l'étude ou de la société de vente volontaire.

A l'issue de leur congé maternité ou d'adoption, les salariés retrouvent l'emploi qu'ils occupaient le jour de leur départ en congé ou un emploi équivalent. Ils bénéficient, au plus tard dans les 3 mois suivant la reprise, d'un entretien avec le chef d'établissement ou avec un supérieur hiérarchique en vue de leur évolution professionnelle.

(1) (2)

(1)

Alinéa étendu sous réserve de l'article L. 1225-37 du code du travail, qui prévoit que le congé d'adoption est porté à 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1225-37 du code du travail qui prévoit un congé d'adoption de vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

### **Congé parental d'éducation et congé de paternité**

## Article 34

En vigueur étendu

Tout salarié peut bénéficier, de plein droit sur sa demande, d'un congé parental d'éducation dans les 3 années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le congé parental d'éducation est régi par les dispositions légales en vigueur.

Il peut être pris soit sous forme de suspension de contrat soit sous forme de travail à temps partiel, soit selon une combinaison de ces 2 formes, dans les conditions prévues par la loi.

La reprise du travail avant la date d'expiration normale du congé est de droit en cas de décès de l'enfant.

A l'expiration du congé parental, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire ainsi que les droits acquis avant le début dudit congé. Il a droit, au plus tard dans les 3 mois suivant la reprise de son travail, à un entretien avec le chef d'établissement ou un supérieur hiérarchique en vue de son évolution professionnelle.

Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise, la durée de présence durant le congé parental est prise en compte pour moitié, à l'exception du premier congé parental qui sera pris en compte intégralement.

Le père ayant une année de présence dans l'entreprise dans les conditions fixées par la loi bénéficie du maintien de son salaire net mensuel dû par l'employeur pendant la durée du congé, dans la limite de 2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le salaire maintenu pendant le congé de paternité est réduit, le cas échéant, des prestations en espèces de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

## **Titre XI : Résiliation du contrat de travail**

### **Généralités**

## Article 35

En vigueur étendu

Il peut être mis fin au contrat de travail conformément à la législation en vigueur sous réserve des dispositions prévues aux articles 15 et suivants, chapitre III, du décret du 19 décembre 1945 modifié, concernant le fonctionnement des dispositions de la présente convention.

## Délai. - Congé

### Article 36

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Entretien préalable

### Article 37

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Indemnités de licenciement

### Article 38

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Retraite du salarié

### Article 39

En vigueur étendu

#### 39. 1. - Départ en retraite

Une indemnité de départ en retraite sera accordée à tout salarié quittant volontairement l'entreprise à l'âge auquel il peut faire liquider ses droits à la retraite sans coefficient d'anticipation.

*Le salarié devra prévenir au moins 3 mois à l'avance son employeur par courrier.* (1)

Le salaire mensuel de référence pour le calcul de l'indemnité sera celui correspondant à la moyenne des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois s'il est plus favorable.

L'indemnité de départ en retraite sera, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, égale à :

- a) un mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- b) un mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- c) 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- d) 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Les indemnités de départ à la retraite, de même que les indemnités de licenciement, sont payables intégralement lors du départ du salarié, de même que toutes autres indemnités auxquelles celui-ci peut prétendre, en ce compris l'indemnité de congés payés calculée jusqu'à l'expiration de son contrat de travail.

#### 39. 2. - Mise à la retraite

La présente convention rappelle que la mise à la retraite du salarié par l'employeur ne peut intervenir qu'à l'âge fixé par la loi.

Les salariés mis à la retraite bénéficient d'une indemnité dont le montant correspond à celui de l'indemnité de licenciement fixé à l'article 38, ou s'il est plus avantageux, à celui de l'indemnité de départ fixé à l'article 39-1.

(1) Termes exclus sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail qui prévoit que le salarié demandant son départ à la retraite respecte un préavis de deux mois maximum en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

## Secret professionnel et clause de non-concurrence

### Article 40

En vigueur étendu

Une collaboration loyale implique l'obligation de ne pas faire bénéficier un office de commissaires-priseurs judiciaires ou une société de ventes volontaires de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir que le salarié qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à un concurrent les informations confidentielles qu'il a acquises chez lui.

L'interdiction de concurrence doit avoir été prévue dans la lettre d'engagement ou résulter d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée d'un an, renouvelable une fois, et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle égale à 5 / 10ièmes de la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

*Toutefois, dans le cas où le licenciement est provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est ramenée à 3 / 10 de cette moyenne et dans la limite de la durée de non-concurrence.* (1)

L'employeur, en cas de cessation du contrat de travail, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, à condition de prévenir l'intéressé par écrit dans le mois qui suit la notification de la rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties. (2)

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation de ses engagements par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui pourraient lui être réclamés.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 1331-2 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 11-02-09, n° 07-42584), qui interdit les sanctions pécuniaires.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la jurisprudence de la cour de cassation (cass. soc. 13-09-05, n° 02-46795) qui pose le principe que si le salarié a respecté la clause de non-concurrence entre la rupture du contrat de travail et la rétractation de l'employeur, il doit percevoir la contrepartie financière afférente à la période correspondante.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

## Titre XII : Prévoyance

### Article 41

En vigueur étendu

Conformément à l'annexe relative au régime de prévoyance, les employeurs ont adhéré à un régime de prévoyance assurant le versement de prestations en espèces, en cas d'incapacité de travail (maladie, maternité, accident du travail ou invalidité) et le versement d'un capital décès, d'une rente de conjoint et d'une allocation d'éducation.

La participation de l'employeur à ce régime de prévoyance est de 1,50 % du salaire plafonné.

### **Titre XIII : Formation professionnelle**

En vigueur étendu

Les dispositions qui suivent définissent les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires, particulièrement des exigences d'adaptabilité nées de ces dernières.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

#### **Versement des contributions**

##### **Article 42**

En vigueur étendu

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés ou de 1 à 10 salariés en cas de relèvement du seuil légal

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute des salariés des commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à 49 salariés ou de 11 à 49 salariés en cas de relèvement du seuil légal

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de plus de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

#### **Les dispositifs de formation**

##### **Article 43**

En vigueur étendu

43. 1. - La Professionnalisation : contrats, périodes et salariés concernés à titre prioritaire

Les contrats et périodes sont organisés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, selon les objectifs et priorités suivants :

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE ou à défaut à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation la définition et le réexamen périodique des actions prioritaires pour la mise en œuvre de la professionnalisation :

- dans le cadre du contrat de professionnalisation, pour les jeunes de moins de 26 ans et les chômeurs inscrits à l'ANPE ;
- dans le cadre d'une période de professionnalisation pour des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée, relevant des publics visés à l'article L. 6324-2 du code du travail, plus particulièrement ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations. Seront également concernés les salariés ayant au moins 15 ans d'activités et n'ayant suivi aucune formation.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

A.- Contrat de professionnalisation

A la signature du présent accord, sont prioritaires au titre du contrat de professionnalisation les formations suivantes :

- les formations ayant pour objet l'habilitation des personnes à diriger les ventes volontaires conformément à la loi du 10 juillet 2000, en fonction du programme pédagogique ;
- les formations des commissaires-priseurs judiciaires, en fonction du programme pédagogique ;
- tout diplôme ou certificat de qualification professionnelle (CQP) à finalité professionnelle mis en place à l'initiative de la branche et reconnu par la classification de la convention collective.

Celles-ci sont financées prioritairement après accord de la section OPM de l'OPCA-PL.

Une convention est signée entre l'employeur et le salarié pour préciser les modalités d'organisation de la *formation*. (1)

B.- Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler en partie ou en totalité hors temps de travail, à concurrence de 80 heures par an, dès lors qu'un accord écrit est conclu entre l'employeur et le salarié. Ces heures donnent droit au versement de l'allocation prévue par la loi, soit 50 % du salaire net horaire.

Le même accord doit prévoir les engagements de l'employeur si le salarié satisfait aux épreuves prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la qualification correspondant à l'emploi.

La formation, réalisée pour partie ou en totalité hors temps de travail ainsi que l'allocation de formation, peut faire l'objet d'une demande de prise en charge à l'OPCA PL. Celle-ci précise le nombre d'heures réalisées sur le temps de travail et hors temps de travail.

Durant la période de formation, le salaire du bénéficiaire est maintenu.

Les parties signataires du présent accord décident que sont prioritaires :

- les formations ayant pour objet d'habilitation des personnes à diriger les ventes volontaires conformément à la loi du 10 juillet 2000 ;
- les formations des commissaires-priseurs judiciaires, conformément à la loi du 10 juillet 2000 ;
- les formations artistiques, juridiques, portant sur la connaissance des matériels industriels, qualifiantes ;

- tout autre diplôme ou certificat de qualification professionnelle (CQP) à finalité professionnelle mis en place à l'initiative de la branche et reconnu par la classification de la convention collective.

#### 43. 2. - Le Plan de formation

Les actions relevant du plan de formation sont :

- l'adaptation des salariés à leur poste de travail (formation pendant le temps de travail) ;
- le maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi (possibilité de formation hors temps de travail dans la limite de 50 heures *par an* (2)) ;
- le développement des compétences (possibilité de formation hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an).

Lorsqu'une partie de la formation est réalisée hors temps de travail, un accord écrit doit être signé par le salarié.

S'agissant d'une action de développement des compétences hors temps de travail, une convention doit prévoir les engagements de l'employeur si le salarié satisfait aux épreuves prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la qualification correspondant à l'emploi.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de protection sociale relatif aux accidents du travail, aux maladies professionnelles et à la prévoyance.

Les parties signataires décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée pluri annuellement par la CPNE ou à défaut par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation après avoir pris connaissance des données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de l'évolution de la demande de formation observée par l'OPCA-PL. Dans l'attente de la création de cet observatoire prospectif des métiers et des qualifications, la CPNE ou par défaut de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation définit les actions prioritaires au titre du plan de formation exclusivement en fonction de ses propres critères.

Dans le cadre de la section unique plan de formation, (commune aux offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de moins de 10 salariés et aux offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de 10 salariés et plus) les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de 10 salariés et plus qui versent leur cotisation à l'OPCA-PL pourront demander la prise en charge de leurs dépenses de formation à cet organisme lorsque les formations s'inscriront dans les priorités et selon les modalités arrêtées par la CPNE ou à défaut par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la *branche* (3).

#### 43. 3. - Le droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié à temps plein ayant une ancienneté minimum d'un an dans les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures, dans la limite de 126 heures cumulées sur 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de ce DIF est calculée proportionnellement.

Le calcul du droit individuel de formation s'effectue par *année civile* (4).

Ce droit se calcule à partir de la date de parution au Journal officiel de la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (5 mai 2004).

Les parties rappellent que le droit pour 2004 a été fixé à 14 heures.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour faute grave ou lourde, le droit est calculé à la date de la rupture effective. Il est notifié au salarié.

Ce dernier doit faire sa demande de formation pendant la durée du préavis. A défaut, ce droit est perdu.

Les parties signataires de la présente convention confient à la CPNE ou à défaut à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, la définition des actions prioritaires éligibles au titre du DIF. A la signature de la convention, ces actions prioritaires sont les actions de développement des compétences et de qualification relevant du plan de formation.

La formation dans le cadre du droit individuel à la formation est mise en œuvre, en tout ou partie hors temps de travail. Cette formation, y compris l'allocation de formation, peut être prise en charge par l'OPCA-PL si elle relève des priorités définies par la CPNE ou par défaut la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la *formation* (DIF(5)).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6325-12 du code du travail, qui prévoient que les formations, mises en place dans le cadre d'un contrat de professionnalisation par un organisme de formation, donnent lieu à la signature entre l'organisme de formation et l'entreprise d'une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6321-3 à L. 6321-5 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'article R. 6332-49 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 6323-6 du code du travail qui prévoit qu'un accord collectif de branche peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de 120 heures sur six ans.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail qui prévoit que le congé de soutien familial est également pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

### Dispositifs d'accompagnement professionnel

#### Article 44

En vigueur étendu

##### 44.1. - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La CPNE, et par défaut la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, délègue à l'OPCA-PL la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Elle fixe chaque année le cadre de ses priorités d'études et d'analyses demandées à l'observatoire, relatives à l'évolution des métiers et des qualifications au sein de la branche professionnelle.

Les dépenses liées au fonctionnement de cet observatoire ne pourront excéder la limite du plafond fixé par le ministre chargé de la formation professionnelle.

##### 44.2. - Information auprès des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche délègue à l'OPCA-PL l'information des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires, des salariés de la profession et des organismes de formation, notamment sur les quotas et forfaits appliqués dans le cadre de la Professionnalisation et du droit individuel à la formation, ainsi que sur des informations d'ordre général relatives aux priorités définies par la branche professionnelle et la CPNE, ou à défaut la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Ces informations sont préalablement transmises à la CPNE ou par défaut à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

### Titre XIV : L'emploi des personnes en situation de handicap

#### Obligations de l'employeur

##### Article 45



Conformément au droit commun, les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires sont assujettis aux dispositions relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs en situation de handicap dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Toute entreprise qui entre dans ce champ d'application, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose, pour se mettre en conformité avec cette obligation d'emploi, d'un délai fixé par décret et qui ne peut excéder 3 ans.

Tout employeur devra prévoir des mesures d'aménagement de postes et d'horaires, d'organisation du travail et des actions de formation visant à remédier aux inégalités de fait affectant ces personnes.

## **Titre XV : Renforcement du dialogue social. - Règlement des conflits collectifs. - Interprétation de la convention collective**

### **Sous-titre Ier - Renforcement du dialogue social**

#### **Section 1 - Au niveau de la branche**

##### **Dialogue permanent**

###### **Article 46**

En vigueur étendu

Sur la requête de la partie la plus diligente, la commission nationale se réunira pour débattre de toute demande émanant de l'un des signataires et, en particulier, de celles provenant d'une organisation syndicale représentative.

Les parties signataires prennent l'engagement de discuter des propositions ainsi soumises et, le cas échéant, de les inscrire à l'ordre du jour de leur réunion annuelle.

Les organisations patronales s'engagent à donner une réponse à toute demande émanant d'une organisation syndicale représentative et celles-ci prennent un engagement réciproque à l'égard des premières.

#### **Section 2 - Au niveau des offices de commissaires-priseurs judiciaires ou des sociétés de ventes volontaires**

###### **Article 47**

En vigueur étendu

Les parties signataires constatent que la branche recouvre majoritairement de très petites entreprises dont la nature exclut la possibilité d'un dialogue social effectif, faute de délégués syndicaux ou de comités d'entreprise.

Dans ces conditions, les parties s'accordent sur la mise en place d'un dispositif conventionnel permettant l'extension la plus large possible du dialogue social, dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Elles souhaitent ainsi autoriser les représentants élus du personnel ou, en cas de carence aux élections, un salarié mandaté par un syndicat représentatif à négocier et à conclure des accords collectifs sur les thèmes suivants : épargne salariale, temps de travail, protection sociale complémentaire.

##### **Sous-section 1 - Accord conclu par les représentants élus du personnel**

###### **Article 48**

En vigueur étendu

Dans les entreprises *de moins de 200 salariés*

(1) et en l'absence de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, un accord collectif peut être négocié et conclu entre le chef d'entreprise et les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel ou à défaut les délégués du personnel.

Le chef d'entreprise devra informer les organisations syndicales représentatives de la branche de sa décision d'engager des négociations.

L'accord pour être valable devra être conclu par les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à défaut les membres titulaires des délégués du personnel ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles et être approuvé par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se prononcera sur la validité de l'accord dans les 4 mois de sa transmission. A défaut, il est réputé avoir été validé.

L'accord conclu avec les représentants élus ne sera applicable qu'après son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation par la commission paritaire.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions combinées de l'article L. 2232-23 du code du travail, qui n'autorise pas de restreindre la faculté de négocier et conclure en l'absence de délégué syndical sous condition d'effectif d'entreprise et du dernier alinéa de l'article 14 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui précise que les conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des articles L. 2232-21 à 2232-29 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

##### **Sous-section 2 - Accord conclu par le salarié mandaté**

###### **Négociation et conclusion de l'accord**

###### **Article 49**

En vigueur étendu

L'employeur doit informer, par courrier recommandé avec accusé de réception, au plan départemental ou local, les organisations syndicales de sa décision d'engager les *négociations* (1).

L'accord est négocié par le salarié mandaté. Si plusieurs salariés sont mandatés, la négociation doit avoir lieu avec l'ensemble de ces salariés.

L'employeur devra déterminer les modalités de la consultation des salariés, après avis du salarié mandaté, dans les conditions fixées aux articles D. 2232-2 à D. 2232-4, D. 2232-8 et D. 2232-9 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail qui prévoit que les organisations syndicales représentatives au niveau national doivent être informées au niveau départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

##### **Désignation du salarié**

###### **Article 50**

En vigueur étendu

Le salarié qui sera chargé de négocier et de conclure un accord collectif dérogatoire sera mandaté par les organisations syndicales représentatives au plan national *ou départemental pour les départements d'outre-mer* (1).

Il s'agit, au plan national, de la CFDT, de la CFE-CGC, de la CGT, de la CGT-FO, et de la CFTC. Cette dernière ne bénéficie cependant d'une présomption de représentativité que pour l'encadrement, en vertu de l'arrêté du 31 mars 1966.

Les organisations syndicales ne peuvent désigner un salarié qui serait apparenté au chef d'entreprise ou mentionné au premier alinéa des articles L. 2314-16

et L. 2324-15 du code du travail.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail, qui prévoit le mandatement par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national.  
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

### Conditions de validité du mandat

#### Article 51

En vigueur étendu

La régularité du mandat tient à la présence obligatoire d'un certain nombre de clauses :

- les modalités de désignation du salarié mandaté par les organisations syndicales ;
- la fixation précise par le mandant des termes de la négociation ;
- les obligations d'information incombant au salarié mandaté ;
- les conditions dans lesquelles l'organisation mandante peut exercer jusqu'au terme du mandat son droit d'y mettre fin ;
- les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant une fois la négociation achevée : l'organisation syndicale doit pouvoir apprécier le contenu de la négociation avant la signature de l'accord.

Le mandat peut également préciser les modalités de suivi de l'accord et la durée de prolongation du mandat pendant cette phase de suivi qui ne peut excéder 12 mois.

### Moyens et protection dont bénéficie le salarié mandaté

#### Article 52

En vigueur étendu

Le salarié mandaté ne peut être licencié qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, conformément aux articles L. 2411-4 et L. 2421-1 du code du travail. Cette protection prend effet dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation et s'éteint 12 mois après la date à laquelle le mandat a pris fin, c'est-à-dire après la date de signature de l'accord, ou, à défaut de conclusion d'accord, après la date de signature du procès-verbal de désaccord.

Après l'expiration de son mandat, le salarié bénéficiera de la protection instaurée par l'article L. 2141-5 du code du travail.

### Conditions de validité de l'accord

#### Article 53

En vigueur étendu

L'accord conclu par un salarié mandaté entrera en vigueur sous réserve de respecter certaines conditions :

- un procès-verbal de carence aux élections professionnelles devra être établi à l'issue du second tour des élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- un salarié devra avoir été mandaté, de manière expresse, pour une négociation déterminée, par une organisation syndicale représentative sur le plan national ;
- les salariés devront avoir approuvé l'accord à la majorité des suffrages exprimés, sauf dispositions légales contraires ;
- l'accord devra être déposé auprès de l'autorité administrative.

### Sous-titre II - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

#### Article 54

En vigueur étendu

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

#### Rôle

##### Article 54.1

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi et établit un rapport annuel d'activité qui comprend en particulier un bilan des accords d'entreprise conclus dans l'année.

Elle se réunit au moins trois fois par an.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de cette convention et des accords signés dans la branche.

Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

### Composition

#### Article 55

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de membres désignés par les organisations syndicales ou professionnelles qui siègent à la convention collective nationale dans la limite de deux représentants par organisation représentative, choisis en priorité parmi les membres des professions visées par la convention collective.

### Statut des négociateurs de branche

#### Article 56

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent, pour ces salariés de la profession mandatés par les organisations professionnelles ou syndicales salariales exerçant des fonctions représentatives au niveau de la branche, une autorisation d'absence spéciale pour les réunions des commissions mixtes paritaires. Cette absence spéciale n'entraînera aucune modification de leur rémunération par leur employeur.

#### 56.1. - Absences

##### a) Droit d'absence

Est considéré comme temps d'absence autorisé, le temps passé par les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires entrant dans le champ d'application de la présente convention et dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux réunions paritaires des négociations nationales.

Ce temps comprend également le temps de trajet.

Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme telles. Elles ne peuvent être décomptées sur ses congés payés et repos quels qu'ils soient et les heures de délégation.

##### b) Justification

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur de la date de leur absence aussitôt connue la date de réunion et au moins une semaine avant leur départ.

Ces absences devront être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et dates des réunions.

c) Durée des absences

Compte-tenu de la taille de la branche, sauf circonstances exceptionnelles précisées sur la convocation, la durée d'absence autorisée pour les salariés dûment mandatés ne devra pas dépasser un total de 4 demi-journées par an.

Dans l'hypothèse où les salariés se verraient confier des missions permanentes de représentation au niveau de la branche, ils pourront suspendre, sous réserve d'un préavis de 3 mois, leur contrat de travail. A l'expiration de leur fonction de représentant au niveau de la branche, et sous réserve d'un préavis de 3 mois, ces salariés pourront reprendre leur fonction dans l'entreprise à un poste identique ou similaire à celui qu'ils occupaient précédemment.

56.2. - Frais engagés

a) Justification des frais

Les frais engagés devront faire l'objet d'une justification par le salarié pour pouvoir donner lieu à remboursement.

b) Dépenses prises en charge

Les frais de déplacement sont à la charge d'un fonds commun d'aide au paritarisme mis en place par les organisations d'employeurs auxquels s'appliquent la présente convention, selon les modalités suivantes.

Le nombre de membres mandatés par les organisations syndicales ou professionnelles salariales pris en charge au titre de leur participation aux négociations collectives est fixé à 2 maximum par organisation syndicale ou professionnelle représentatives au plan national et participant à la négociation collective.

Les frais de déplacement sont indemnisés sur les bases suivantes :

- les transports sont remboursés : sur présentation d'un justificatif, d'une part, pour les déplacements en train, selon le tarif SNCF 2e classe suppléments inclus et, d'autre part, pour les déplacements en voiture à 0,20 € le kilomètre ;

- les frais de nourriture et d'hébergement sont remboursés sur justificatif avec plafonnement à 20 € pour le déjeuner et à 70 € pour l'hébergement (nuitée et dîner).

c) Fonds de fonctionnement

Il est institué un fonds de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation destiné à financer notamment :

- les frais d'impression et de diffusion de la convention collective et de ses avenants ;

- le remboursement des frais de voyage et de séjour des salariés appelés à participer aux travaux des diverses commissions ou organismes professionnels créés par la présente convention ;

- le remboursement aux offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de la contrepartie des rémunérations versées aux salariés visés à l'alinéa précédent.

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation, répartie entre les employeurs

**Fonctionnement**

Article 57

En vigueur étendu

Pour pouvoir fonctionner, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation devra être composée paritairement de 4 membres au moins, à raison de 2 membres représentant les employeurs et de 2 membres représentant les salariés.

A la première réunion de chaque année civile, les membres de la commission désignent parmi eux un président et un secrétaire de séance, pris alternativement dans le collège employeur et dans le collège salarié. La première réunion sera présidée par un représentant des employeurs.

**Modalités de décision**

Article 57.1

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'article 59 et des modalités légales d'adoption des accords et avenants, les décisions de la CPPNI sont prises suivant les modalités énoncées ci-après :

Pour respecter le paritarisme, chacun des collèges, salarié (e) s et employeur, disposera du même nombre de voix au moment du vote quel que soit le nombre d'organisations syndicales composant chaque collège, ce qui signifie que chaque organisation représentative verra sa voix disposer d'un coefficient pondéré en fonction du nombre de syndicats dans les deux collèges.

Ce coefficient sera calculé en multipliant le nombre de syndicats d'employeurs par le nombre de syndicats de salariés et en divisant le nombre ainsi obtenu par le nombre de syndicats dans chaque collège.

Pour être adoptée, une résolution doit recueillir la majorité des voix des membres présents dans chaque collège.

**Procédure de saisine**

Article 58

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est saisie par la partie la plus diligente au moyen d'une requête adressée par pli recommandé au président de la commission. Cette requête doit exposer tous les motifs de la demande.

Les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour que la réunion ait lieu dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception de la requête.

Une convocation sera également adressée aux parties intéressées au conflit, qui devront obligatoirement y déférer.

**Interprétation de la convention**

Article 59

En vigueur étendu

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise sur l'interprétation d'une clause de la présente convention seront portées devant la CPPNI qui se réunira sur convocation de son président, à la demande d'une des organisations représentatives, dans un délai maximal de 15 jours francs après réception de cette demande.

La commission pourra :

- soit émettre un avis, adopté à la majorité des voix, sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend, qui sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation ;

- soit constater que la rédaction de la clause incriminée est insuffisante. Dans ce cas, la CPPNI réalise une nouvelle rédaction qui pourra faire l'objet d'un avenant.

Il en sera conservé un exemplaire aux archives de la commission, d'autres seront remis aux parties.

### **Suivi des accords conclus dans le cadre des articles L.2232-21 à L.2232-29 du code du travail**

#### **Article 60**

En vigueur étendu

Les accords conclus par les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté doivent faire l'objet d'un suivi par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

#### **Actualisation, révision, dénonciation**

##### **Article 61**

En vigueur étendu

###### **61. 1.- Actualisation**

Si des dispositions législatives ou réglementaires nouvelles viennent modifier celles actuellement en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation saisie à l'initiative de l'une des parties signataires examine la situation ainsi créée au regard des dispositions de la convention collective.

###### **61. 2.- Révision**

Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, est notifiée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de la convention ;

Elle est adressée au président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en vue de sa réunion dans les délais les plus rapides. Ces délais ne peuvent en principe excéder un mois ;

La commission, en cas d'accord, établit un avenant à la convention ;

En cas de désaccord, un procès-verbal est établi par le président de la commission.

###### **61. 3.- Dénonciation**

Toute dénonciation d'un ou plusieurs articles de la convention et de ses annexes par l'une des parties signataires doit obligatoirement faire l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail et être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de la convention ainsi qu'au président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;

Cette notification est obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles ;

Le président réunit dans les délais les plus rapides la commission en vue de rechercher un accord avant l'expiration du préavis de dénonciation. Toutefois, la commission n'est pas nécessairement réunie lorsque la ou les dispositions dénoncées sont déjà soumises à la procédure de révision ;

Si un accord intervient, la commission établit un avenant à la convention ;

Si aucun accord n'est réalisé, le ou les articles dénoncés continuent à produire effet pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 2 mois

(1).

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.  
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

### **Sous-titre III - Commission paritaire de conciliation**

#### **Rôle**

##### **Article 62**

En vigueur étendu

Sans préjudice d'un recours devant les juridictions prud'homales, les litiges, collectifs ou individuels, nés à l'occasion de l'application de la présente convention, peuvent être portés par la partie la plus diligente devant la commission paritaire de conciliation constituée au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dont la composition et le fonctionnement sont prévus aux articles ci-après.

#### **Missions**

En vigueur étendu

Cette commission paritaire de conciliation a pour mission de statuer en qualité d'amiable compositeur et d'émettre un avis écrit remis aux parties.

#### **Composition et fonctionnement**

##### **Article 63**

En vigueur étendu

La commission paritaire de conciliation est composée de 2 représentants des salariés choisis par les organisations syndicales signataires de la présente convention et de 2 représentants des organisations patronales.

La désignation des représentants est effectuée chaque année parmi les membres de la commission mixte paritaire nationale instituée aux articles 54 et suivants, à l'occasion d'une de ses réunions. Elle est coprésidée par un représentant employeur et un représentant salarié désignés chaque année par les membres de la Commission nationale de négociation.

Elle se réunit au siège de la Chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires, qui en assure le secrétariat et le fonctionnement. Celui ci suit les mêmes règles que celles de la Commission mixte paritaire nationale.

#### **Procédure de saisine**

##### **Article 64**

En vigueur étendu

La commission paritaire de conciliation est saisie au moyen d'une requête adressée en double exemplaire par la partie intéressée au secrétaire de la commission à l'adresse de la Chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires.

Le secrétariat adresse immédiatement cette requête aux 2 co-présidents de la Commission. La Commission assure sa mission de conciliation dans le mois de sa saisine après convocation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de chacune des parties. Avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défenseur.

#### **Procédure de conciliation**

##### **Article 65**

En vigueur étendu

La commission paritaire de conciliation doit chercher à concilier les parties après les avoir entendues contradictoirement avec leur éventuel conseil ou témoin dont elle aura accepté l'audition.

A l'issue de la tentative de conciliation, la commission émet un avis dans un délai d'un mois. La notification de cet avis est faite à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un maximum de 8 jours. Si les parties n'entendent pas se ranger à l'avis de la commission paritaire de conciliation, elles restent libres de se pourvoir devant les tribunaux compétents.

En cas de non comparution de l'une des parties, la commission constate l'impossibilité de concilier les parties, sans émettre d'avis.

## ANNEXE : Prévoyance (Avenant du 9 novembre 2011)

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ ; SNCPJ.
Organisations de salariés	CFDT ; SPCPSVV CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

La chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires, le syndicat des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de mettre en œuvre un régime de prévoyance pour les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

Les organismes gestionnaires qui mettent en œuvre le présent régime sont soumis aux dispositions du code des assurances et du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Sont retenues les garanties suivantes :

- décès ;
- frais d'obsèques ;
- rente éducation ;
- rente de conjoint ;
- incapacité temporaire ;
- incapacité permanente totale ou partielle ;
- invalidité ;
- rente perte d'autonomie temporaire.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Cet accord professionnel a pour objet d'instituer un régime obligatoire et indivisible, généralisé à tous les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires agissant sous la forme de sociétés commerciales.

### Bénéficiaires

Article 2

En vigueur non étendu

Sont bénéficiaires tous les salariés inscrits à l'effectif quelle que soit la nature du contrat de travail, présents au travail, en congé parental, en congé maternité ou en arrêt de travail pour cause de maladie ou accident du travail au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance. On entend par bénéficiaires :

1. Les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, y compris ceux qui remplissent les conditions d'ancienneté requises mais qui n'ont pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ils ne peuvent justifier d'au moins 200 heures de travail.
2. Les salariés atteints d'une pathologie survenue antérieurement à la souscription.
3. Les salariés mis en arrêt maladie à la date de signature de l'accord.
4. Les anciens salariés âgés de moins de 60 ans s'ils souscrivent dans les 6 mois qui suivent la rupture ou le terme du contrat de travail, sous réserve du paiement de la cotisation globale.
5. Les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, âgées de moins de 60 ans, si elles adhèrent dans les 6 mois du décès au régime de prévoyance, sous réserve du paiement de la cotisation globale.

### Chapitre Ier Garanties en cas de décès

#### Décès, quelle qu'en soit la cause

Article 3

En vigueur non étendu

Versement d'un capital aux bénéficiaires de l'assuré décédé, égal à 300 % du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11. Toutefois, le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 70 % du plafond annuel de la sécurité sociale. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier de chaque année.

En cas de décès intervenant après une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salaire annuel brut servant de calcul au capital est revalorisé sur la base de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès.

##### 3.1. Décès par accident du travail ou maladie professionnelle

En cas de décès par accident du travail ou maladie professionnelle, reconnus comme tels par la sécurité sociale, le capital défini à l'article 3 est majoré de 25 %.

Le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 88 % du plafond annuel de la sécurité sociale. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier de chaque année.

Il n'y a pas d'ancienneté requise en cas de décès suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

##### 3.2. Bénéficiaires du capital

Sauf stipulation contraire écrite, valable au jour du décès, le bénéfice du capital garanti en cas de décès de l'assuré est dévolu au conjoint dans les liens du mariage ou au concubin ou à l'ayant droit du Pacs ou à défaut aux héritiers de l'assuré.

Si l'assuré désire que le capital ne soit pas attribué selon la clause ci-dessus, il doit en faire la déclaration, par lettre recommandée avec avis de réception, au gestionnaire désigné en annexe.

Le changement de bénéficiaire ne prend effet qu'à la date à laquelle l'assureur gestionnaire du régime a reçu notification de ce changement.

##### 3.3. Double effet en cas de décès du conjoint

Si après le décès d'un salarié, laissant un ou plusieurs enfants à charge y compris les enfants à naître, le conjoint vient lui-même à décéder avant l'âge de 60 ans ou son départ à la retraite, le régime de prévoyance verse, à parts égales, à chaque enfant à charge au sens fiscal, issu du mariage avec l'assuré

décédé, un nouveau capital, dont le montant exprimé en pourcentage du salaire est défini à l'article 3.

Si le décès de l'assuré et de son conjoint provenant d'une même cause accidentelle indépendante de leur volonté surviennent l'un et l'autre au plus tard dans les 48 heures qui suivent le fait accidentel, les dispositions du paragraphe ci-dessus s'appliquent.

#### 3.4. Versement du capital décès

Sur production d'un certificat de décès et après vérification de la clause bénéficiaire, un acompte équivalent à 50 % est versé immédiatement à l'ayant droit.

#### 3.5. Temps partiels

Pour les salariés à temps partiel, le calcul des prestations définies est celui de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

#### Frais d'obsèques

##### Article 4

En vigueur non étendu

En cas de décès de l'assuré, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui aura acquitté ces frais ou à l'organisme indiqué par la personne en charge des obsèques dans la limite de deux plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Le remboursement des frais d'obsèques se cumule avec le versement du capital décès.

En outre, une participation complémentaire aux frais d'obsèques de 762 € est versée au conjoint ou au concubin, dès réception du certificat de décès.

#### Rente éducation

##### Article 5

En vigueur non étendu

En cas de décès de l'assuré, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11, est versée pour chaque enfant à charge au sens fiscal, dans la limite :

- du 18e anniversaire ;
- du 26e anniversaire s'il poursuit des études supérieures ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire, le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

#### 5.1. Montant de la rente

Pour l'ensemble des assurés :

- 8 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 8 ans ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 8 à 15 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 16 ans révolus ou 26 ans si poursuite d'études.

#### 5.2. Paiement de la rente

La rente est versée d'avance chaque mois.

#### 5.3. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

#### 5.4. Temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

#### Rente de conjoint survivant

##### Article 6

En vigueur non étendu

En cas de décès du salarié laissant un conjoint ou un concubin, il est versé à l'ayant droit survivant une rente viagère et une rente temporaire.

#### 6.1. Montant de la rente

La rente viagère est égale à 10 % et la rente temporaire de 15 % du salaire annuel de référence tel que défini à l'article 11.

#### 6.2. Durée de versement de la rente

La rente viagère est versée de la date du décès de l'assuré à celle du conjoint survivant.

La rente temporaire est versée jusqu'à la liquidation de la retraite du conjoint survivant.

#### 6.3. Paiement de la rente

Elle est versée d'avance chaque mois.

#### 6.4. Revalorisation de la rente

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

#### 6.5. Temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

### Chapitre II Garanties en cas d'arrêt pour maladie ou accident

#### Incapacité temporaire de travail

##### Article 7

En vigueur non étendu

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident entraînant le versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, le régime de prévoyance verse des indemnités complémentaires.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions requises, les salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre et n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations de la sécurité sociale bénéficient des droits au titre du régime de prévoyance dans les mêmes conditions que les autres salariés.

#### 7.1. Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une indemnité journalière complémentaire à celle de la sécurité sociale à l'expiration de la période de maintien du salaire prévue par la convention collective.

#### 7.2. Montant des prestations

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé de manière à garantir, y compris l'éventuel salaire partiel :

- 30 % du salaire brut TA ;
- 80 % du salaire brut TB et TC.

Cette indemnité est majorée par le complément familial.

### 7.3. Complément familial

Une indemnité complémentaire est versée au salarié ayant des enfants à charge, sans toutefois que la somme des versements ne puisse excéder la rémunération mensuelle brute du salarié qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Le versement du complément familial de 5 % s'effectue par enfant à charge.

Ce complément familial s'ajoute également au salaire défini par la convention collective lorsque le salarié a épuisé son droit au maintien intégral du salaire versé par l'employeur.

### 7.4. Durée de versement

Les indemnités complémentaires sont versées tant que les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale et en cas de longue maladie au maximum de 1 095 jours. En tout état de cause, le versement cesse à la date de liquidation de la pension de retraite par la sécurité sociale.

### 7.5. Revalorisation

Les prestations complémentaires sont revalorisées conformément aux dispositions de l'article 12.

### 7.6. Paiement

1. Cas où le contrat de travail est maintenu :

Il appartient à l'employeur d'établir mensuellement à terme échu le bulletin de paie correspondant au versement des prestations nettes, d'effectuer les différents précomptes.

2. Cas où le contrat de travail est rompu :

Les prestations garanties par le régime de prévoyance, n'ayant plus le caractère de salaire, sont exclues de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale. Elles sont payées directement par l'organisme de prévoyance au bénéficiaire qui en assure la déclaration auprès de l'administration fiscale.

En cas de versement en ALD, conformément aux dispositions de l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale, par décision de la caisse primaire d'assurance maladie, les prestations ci-dessus ne sont pas imposables.

## Chapitre III Incapacité permanente totale ou partielle

En vigueur non étendu

La reconnaissance par la sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, ouvre droit au versement d'une rente trimestrielle viagère versée par le gestionnaire du régime de prévoyance. Cette garantie est distincte de l'invalidité.

### Conditions

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le salarié doit être victime d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle qui ne lui permet plus d'accomplir le métier pour lequel il a été embauché. Le reclassement du salarié dans une autre activité de l'entreprise ne lui fait pas perdre le bénéfice de la garantie. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

#### 8.1. Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une rente trimestrielle, sans condition d'ancienneté, dès le versement d'une rente par la sécurité sociale.

#### 8.2. Montant de la rente

Le montant de la rente versé par l'assureur est de :

- 10 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la sécurité sociale est d'au moins égal à 20 % ;
- 20 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la sécurité sociale est supérieur à 20 % mais inférieur à 50 % ;
- 30 % du salaire annuel de référence lorsque le taux d'incapacité est supérieur à 50 %.

L'incapacité permanente, d'un taux supérieur à 80 %, donne lieu, en outre, au versement anticipé des garanties en cas de décès.

#### 8.3. Durée de la rente

Le service de la rente prend fin à la cessation de l'incapacité permanente totale ou partielle, et au plus tard à la cessation du versement de la rente d'incapacité par la sécurité sociale.

#### 8.4. Paiement de la rente

La rente est versée d'avance chaque trimestre civil. Elle est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

#### 8.5. Complément familial

Dès lors qu'un salarié a un ou plusieurs enfants à charge et qu'il ne perçoit pas la totalité de son salaire, il reçoit un complément familial égal à 5 % du salaire annuel brut de référence. Ce complément est payé directement au bénéficiaire par l'organisme gestionnaire.

#### 8.6. Rente perte d'autonomie temporaire

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie.

Le montant de la rente est de 15 % du salaire annuel de référence.

Sur simple demande, l'organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant, et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

1. Boire et manger.
2. Se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher.
3. Se déplacer dans le logement.
4. Se laver.
5. Aller aux toilettes.

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d'autonomie s'ajoute à une éventuelle allocation perte d'autonomie.

#### 8.7. Paiement de la rente

La rente mensuelle est payable d'avance directement au bénéficiaire.

#### 8.8. Durée du versement

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie, et au plus tard à la cessation du versement de la rente visée à l'article 8.2.

#### 8.9. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

#### **Chapitre IV Invalidité**

En vigueur non étendu

En cas d'invalidité permanente totale ou partielle entraînant le versement d'une rente par la sécurité sociale, l'assuré bénéficie d'une rente complémentaire en pourcentage du salaire annuel brut de référence.

##### **Date d'effet**

Article 9

En vigueur non étendu

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire intervient dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale. La pension d'invalidité se substitue à l'indemnité journalière perçue au titre de l'incapacité temporaire.

##### 9.1. Montant de la prestation

Le montant de la rente en pourcentage du salaire annuel brut de référence, tel que défini à l'article 11, varie selon la catégorie d'invalidité reconnue par la sécurité sociale. Elle est égale à :

- 1re catégorie : 15 % ;
- 2e catégorie : 25 % ;
- 3e catégorie : 35 %.

Cette rente est versée en complément de celle de la sécurité sociale. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

##### 9.2. Durée du versement

La rente cesse d'être versée à la cessation de l'état d'invalidité.

##### 9.3. Paiement

La rente complémentaire est versée trimestriellement à terme échu.

##### 9.4. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

##### 9.5. Invalidité totale et définitive

Le classement par la sécurité sociale en invalidité 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale avant la date de liquidation de la pension de retraite par la sécurité sociale permet à l'assuré de bénéficier, par anticipation du capital décès, des rentes éducation et de conjoint.

##### 9.6. Rente perte d'autonomie temporaire

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d'un accident ou d'une maladie, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie. Cette rente est versée uniquement aux salariés classés par la sécurité sociale en 3e catégorie d'invalidité.

Le montant de la rente est de 15 % du salaire annuel de référence.

Lorsque le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il est classé en invalidité, il perçoit cette rente sans toutefois qu'elle puisse cumuler avec celle versée précédemment pour une incapacité permanente.

Sur simple demande, l'organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

1. Boire et manger.
2. Se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher.
3. Se déplacer dans le logement.
4. Se laver.
5. Aller aux toilettes.

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d'autonomie s'ajoute à une éventuelle allocation perte d'autonomie.

##### 9.7. Durée

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie, et au plus tard à la cessation du versement de la rente d'invalidité.

##### 9.8. Paiement de la rente

La rente mensuelle est payable trimestriellement d'avance directement au bénéficiaire.

##### 9.9. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

#### **Chapitre V Fonds collectif de rente pour soutien scolaire**

En vigueur non étendu

Garanties supprimées à effet du 1er janvier 2008.

#### **Chapitre VI Situations particulières**

En vigueur non étendu

##### 10.4. Rechutes

En cas de rechute d'une affection ou d'un accident suite à une reprise du travail dans un délai de 3 mois, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le premier jour de son arrêt.

##### 10.5. Maternité

En cas de maladie ou d'accident survenu pendant le congé maternité entraînant une non-reprise du travail à l'issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues.

##### 10.6. Chômage

A tout salarié en chômage total bénéficiant des allocations pour perte d'emploi, les garanties du régime restent acquises sous réserve de verser les cotisations correspondant au présent régime.

Pour l'application des dispositions des articles 3, 5, 6, de celles des chapitres III et IV, la base de calcul est le salaire de référence perçu au cours des 12



derniers mois d'activité précédant le mois au cours duquel a eu lieu le départ de la société. Pour l'application des articles 7 et 8, la rémunération garantie est limitée au montant de l'allocation mensuelle de chômage.

#### 10.7. Congé parental

Pendant la durée du congé parental, les garanties du présent régime sont maintenues.

#### 10.8. Suicide

En cas de suicide, les garanties du régime s'appliquent au terme de 2 ans d'affiliation, de date à date.

#### 10.9. Etat de guerre

En cas de guerre mettant en cause l'Etat français, les garanties ne peuvent avoir effet que dans les conditions déterminées par la législation sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

### **Chapitre VII Dispositions générales**

#### **Salaire annuel brut de référence**

##### Article 11

En vigueur non étendu

Le salaire annuel brut de référence est établi à partir des rémunérations brutes y compris les primes, gratifications et 13e mois perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès dans la limite de la tranche C.

Définitions :

La tranche A (TA ou TI).

La tranche B/C (TB/C ou T2/3) comprise entre le plafond TA de la sécurité sociale et 8 fois ce plafond.

Pour les anciens salariés ou les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, il est établi à partir du salaire perçu au cours des 12 derniers mois d'activité ou du décès précédant le mois au cours duquel a lieu le départ de l'étude ou de la société commerciale de vente volontaire aux enchères publiques.

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de la cotisation est celle du salaire à temps complet reconstitué conformément aux dispositions de la présente convention relatives au temps partiel.

#### **Revalorisation des prestations**

##### Article 12

En vigueur non étendu

Les prestations garanties sont revalorisées au 1er janvier de chaque année selon le même pourcentage d'augmentation que celui du plafond de la sécurité sociale.

Les prestations en cours de paiement, dont le fait générateur est survenu antérieurement à la date du 1er janvier, sont revalorisées au premier versement des prestations du premier trimestre.

#### 12.1. Décès

Si le décès survient alors que le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire ou d'invalidité, les prestations garanties sont déterminées en fonction de sa situation de famille lors du décès et de la rémunération brute annuelle du salarié à la date de l'arrêt de travail, revalorisée en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt et celle du décès.

#### **Notion d'enfant à charge**

##### Article 13

En vigueur non étendu

Sont considérés comme enfants à la charge du participant, tous les enfants légitimes, reconnus, naturels adoptifs ou recueillis ou à naître, au sens de la législation fiscale.

### **Chapitre VIII Gestion du régime**

En vigueur non étendu

Tous les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective doivent souscrire un contrat d'adhésion auprès de l'organisme gestionnaire désigné en annexe I.

Une convention de gestion est conclue entre les organismes assureurs et les membres de la commission mixte paritaire, signataires de l'accord de prévoyance.

#### **Obligation d'adhérer**

##### Article 14

En vigueur non étendu

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques doivent obligatoirement adhérer auprès de l'organisme désigné pour assurer la mutualisation des risques conformément aux dispositions des articles L. 911-1, L. 912 et L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ professionnel du présent accord, dont l'une des catégories de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord, sont tenues de souscrire les garanties du présent accord pour cette dernière catégorie auprès de l'organisme de prévoyance, désigné à l'annexe I.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires entrant dans le champ d'application du présent accord professionnel, dont l'ensemble de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord sont tenus de souscrire les garanties du présent accord pour l'ensemble de leur personnel auprès de l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I.

En tout état de cause, toutes les études de commissaires-priseurs judiciaires et toutes les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ d'application de l'accord professionnel portant création d'un régime de prévoyance doivent adhérer, pour les garanties du présent accord, à l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I au plus tard le 1er mars 2003.

Par un contrat d'adhésion et une convention de gestion, l'organisme mutualisateur précise les procédures administratives et financières pour simplifier la mise en œuvre du régime.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés commerciales de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques tiennent à la disposition du gestionnaire toutes les pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'à celui des prestations.

#### **Réserve d'égalisation**

##### Article 15

En vigueur non étendu

Un fonds dit « de réserve d'égalisation » est créé. La réserve d'égalisation reçoit la participation aux excédents du régime et des produits financiers sur les provisions.

Aucun tiers - notamment actionnaire d'une société d'assurance, réassureur, courtier, agent général - ne peut recevoir un quelconque pourcentage de la participation aux excédents du régime et des produits financiers.

A compter du 1er janvier 2008, ce fonds de réserve est alimenté à hauteur de 40 % des cotisations brutes de réassurance du régime, par 75 % des excédents bruts de réassurance du régime et des produits financiers constatés au jour de la signature du présent accord.

Les excédents du régime et les produits financiers sont versés au plus tard dans le mois qui suit la fin de l'exercice.

Le gestionnaire présente le compte de participation aux excédents du régime.

Le fonds d'égalisation alimente en tant que de besoin le fonds collectif de rente pour soutien scolaire et le fonds de revalorisation.

La réserve d'égalisation appartient au régime.

### **Gestion de la cotisation**

#### Article 16

En vigueur non étendu

Le taux de cotisation défini par l'accord constitue la contrepartie des risques couverts par le régime. Cette cotisation est globale. Sur chaque risque il est affecté un pourcentage de la cotisation globale. Le taux des cotisations et sa répartition sont définis à l'annexe II du présent accord.

Au vu du rapport annuel, la commission paritaire de surveillance du régime peut modifier le pourcentage affecté sur chaque risque s'il s'avère que le taux de couverture d'un risque est inférieur à 0,85 ou s'il est supérieur à 0,95.

Pour assurer l'organisation et le suivi du régime auprès des salariés et des entreprises, les organisations signataires perçoivent en dédommagement des frais 1 % à répartir par capital du montant de la cotisation annuelle totale nette de réassurance.

### **Rapport annuel**

#### Article 17

En vigueur non étendu

A la fin de chaque exercice et au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'arrêté des comptes, l'organisme gestionnaire désigné établit un rapport à l'intention de la commission paritaire de surveillance du régime.

Ce rapport porte sur tous les éléments d'ordre démographique, économique, financier et social nécessaire à l'appréciation de l'application du présent accord. L'organisme gestionnaire présente et commente les comptes de résultat et le bilan du régime conformes aux dispositions de l'article L. 932-24-1 du code de la sécurité sociale.

Chacune des garanties fait l'objet d'une observation sur le ratio cotisation/prestation.

L'organisme gestionnaire présente un compte de résultat détaillé de chaque garantie, conforme aux obligations légales.

Des tableaux comparatifs, d'une année sur l'autre, permettant d'apprécier l'évolution du régime, risque par risque, sont insérés dans le rapport annuel. Les garanties couvrant les accidents du travail, l'incapacité permanente ou partielle ainsi que l'invalidité sont présentés avec la nature du handicap.

L'organisme modifie, à la demande de la commission paritaire de surveillance, la présentation du rapport annuel.

Chaque adhérent est destinataire du rapport annuel, lequel doit être également remis aux délégués du personnel.

### **Bilan d'application**

#### Article 18

En vigueur non étendu

Les parties signataires se réunissent pour faire le bilan d'application du régime au plus tard dans un délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

En fonction des possibilités résultant des différents constats, bilans et analyses, les partenaires sociaux proposent à la commission paritaire et à l'organisme gestionnaire, l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes, voire la création de garanties nouvelles.

Si un déséquilibre venait à se produire dans le rapport prestations/cotisations nécessitant le réajustement du taux de cotisation, les signataires du présent accord, réunis en commission paritaire, décident, en concertation avec l'organisme gestionnaire, du nouveau taux de cotisation.

### **Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques**

#### Article 19

En vigueur non étendu

Au vu du bilan d'application et dans un délai maximum de 3 ans d'application, les signataires du présent accord peuvent décider, après un appel d'offres, de transférer le contrat à un nouvel organisme mutualisateur des risques pour assurer les garanties du régime.

#### 19.1. Transfert du contrat

En cas de transfert du contrat de prévoyance à un nouvel organisme, l'organisme qui perd la gestion du contrat assure les prestations en cours de service y compris le capital décès.

L'organisme qui perd la gestion des risques assure les revalorisations des prestations en cours, conformément aux dispositions de l'article 12.

Le nouvel organisme doit accepter, selon les conditions de l'appel d'offres, le maintien du contrat selon les modalités définies au présent accord durant 3 ans.

La réserve d'égalisation et le fonds collectif de rente pour soutien scolaire sont transférés au nouvel organisme qui en assure la gestion.

Le fonds de revalorisation demeure propriété de l'organisme gestionnaire qui perd la gestion du régime. Cet organisme assure les revalorisations des prestations en cours de service et le paiement des garanties décès.

### **Frais de gestion**

#### Article 20

En vigueur non étendu

Les frais de gestion par risque ne doivent pas être supérieurs à ceux recommandés par le CTIP.

En tout état de cause, les frais de gestion doivent être justifiés par l'organisme gestionnaire et ne peuvent être supérieurs :

- de 7 % pour la garantie décès ;
- de 7,5 % pour le service des rentes ;
- de 8 % pour les prestations complémentaires de l'incapacité temporaire.

Ces frais de gestions s'imputent sur la cotisation nette de réassurance.

### **Cessation des garanties**

#### Article 21

En vigueur non étendu

Les garanties cessent au plus tard au moment de la liquidation de la retraite à l'exception des rentes viagères, sous condition suspensive, des rentes en cours de versement notamment la rente éducation ainsi que celle servie par le fonds collectif de rente pour soutien scolaire.

Les personnes garanties peuvent toutefois souscrire dans les 6 mois de la liquidation de la retraite un contrat individuel en contrepartie du paiement global de la cotisation conformément aux dispositions de la loi Evin et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

L'adhésion, à titre individuel, des bénéficiaires des points 4 et 5 de l'article 2 proroge les garanties tant que ceux-ci versent les cotisations.

## **Risques exclus**

### **Article 22**

En vigueur non étendu

La mutilation volontaire.

Les blessures ou lésions provenant de rixes, d'insurrection sauf dans le cas où le participant n'y prendrait pas part directement ou s'il est en état de légitime défense.

Les blessures provenant de faits de guerre dans la mesure où ces risques sont exclus par la législation en vigueur.

## **Information du salarié**

### **Article 23**

En vigueur non étendu

Une notice d'information, élaborée par l'organisme gestionnaire en concertation avec les signataires de l'accord collectif portant création d'un régime de prévoyance, est remise par les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires à tous les salariés. Si une modification des garanties du régime intervient, une notice complémentaire est remise aux salariés.

Le contrat de travail et le bulletin de salaire mentionnent les coordonnées de l'organisme gestionnaire du régime. En cas de rupture du contrat de travail, il doit être mentionné sur la lettre de licenciement ou le certificat de travail que le salarié peut bénéficier du maintien de la couverture des risques garantis par le présent régime ainsi que les conditions de souscription auprès de l'institution de prévoyance.

## **Prescription**

### **Article 24**

En vigueur non étendu

Les délais de prescription prévus en matière de prestations sont ceux mentionnés à l'article L. 221-11 du code de la mutualité. Toutefois cette prescription ne court pas pour les offices de commissaires-priseurs judiciaires ou les sociétés de ventes volontaires qui se seraient exonérés des obligations résultant du présent accord.

## **Chapitre IX Commission paritaire de surveillance**

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

## **Composition**

### **Article 25**

En vigueur non étendu

La commission est composée des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord à raison d'un titulaire et d'un suppléant et d'un nombre égal de membres désignés par la chambre nationale des commissaires-priseurs et le syndicat des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques.

La désignation d'un salarié d'un office de commissaires-priseurs judiciaires ou d'une société de ventes volontaires emporte autorisation d'absence rémunérée.

Un président et un secrétaire sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance par chacun des collègues.

## **Attributions**

### **Article 26**

En vigueur non étendu

La commission dispose d'une délégation permanente du conseil d'administration de l'organisme gestionnaire, lui conférant un pouvoir de décision autonome, notamment :

- en matière de suivi et de contrôle du régime ;
- en matière de répartition des cotisations sur chaque risque, dans le respect du taux global ;
- en matière d'action sociale ;
- d'interprétation et d'application du texte de l'accord ;
- par l'examen des litiges résultant de cette application ;
- du contrôle des opérations administratives et financières ;
- de la gestion du fonds d'action sociale lorsqu'il existe ;
- d'information complémentaire sur le fonctionnement du régime.

La commission paritaire de surveillance se réunit au moins une fois par an et sur saisine d'un salarié sur l'application de l'accord, sur convocation de son président ou de son secrétaire. En outre, la commission se réunit pour recevoir le rapport d'activité, les comptes de résultat et le bilan du régime.

## **Logistique**

### **Article 27**

En vigueur non étendu

La préparation et la tenue des réunions de la commission paritaire de surveillance sont à la charge intégrale des gestionnaires.

Les frais exposés par ses membres, à l'occasion de leurs travaux, sont remboursés par le gestionnaire dès la désignation de l'organisme mutualisateur des risques du présent régime.

En outre, chacune des organisations signataires - chambre nationale des commissaires-priseurs, syndicat des maisons de ventes volontaires ou organisations syndicales de salariés - participe à l'information de la mise en place d'une couverture sociale par des insertions dans leurs publications professionnelles.

Le gestionnaire met à la disposition le typon de l'insertion. Ces insertions sont facturées au gestionnaire.

## **Formation**

### **Article 28**

En vigueur non étendu

Les formations effectuées avec le concours du gestionnaire du régime, dans le cadre du lancement du régime et de son suivi, sont à la charge du gestionnaire à raison de 1 jour annuel par organisation signataire de l'accord.

## **Chapitre X Fonds de solidarité (à effet au 1er janvier 2012)**

En vigueur non étendu

A effet du 1er janvier 2012, les partenaires sociaux ont décidé de créer un fonds de solidarité.

### **10.1. Objet du fonds de solidarité**

Le fonds de solidarité a pour objet, notamment, d'apporter une aide financière aux bénéficiaires du régime de prévoyance, ou anciens bénéficiaires retraités

qui, du fait de leur état de santé, ont dû faire face à des dépenses exceptionnelles pour aménager leur domicile ou dans d'autres cas de secours, à l'appréciation de la commission paritaire de surveillance qui gère le fonds.

#### 10.2. Fonctionnement du fonds de solidarité

Le fonds de solidarité est géré par la commission paritaire de surveillance (CPS).

La CPS examine les dossiers et demande les éventuelles pièces justificatives.

Les aides financières sont accordées dans la limite des sommes disponibles dans le fonds de solidarité.

Les partenaires sociaux ont décidé de faire un point d'étape au cours de l'exercice 2016 pour apprécier le maintien ou non de ce fonds en fonction des demandes qui auront été formulées depuis sa création.

En cas de suppression du fonds de solidarité, les sommes présentes dans le fonds seront réaffectées au crédit du compte de résultat, au 1er janvier de l'exercice suivant.

#### 10.3. Financement du fonds de solidarité

Le fonds de solidarité est financé au moyen d'une cotisation égale à 0,01 % de la masse salariale.

#### Annexe

En vigueur non étendu

##### Annexe I

###### Gestionnaires du régime

Depuis le 1er janvier 2003, la gestion du régime de prévoyance des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires est assurée par la MACIF mutualité prévoyance collective. Mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité immatriculé sous le n° 779 558 501.

En vigueur non étendu

##### Annexe II

###### Cotisations

La loi portant réforme des retraites (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010) a reporté l'âge de départ légal à la retraite de 60 à 62 ans. Cette modification législative a pour conséquence d'allonger de 2 ans la durée de couverture des salariés en situation d'incapacité de travail ou d'invalidité et, par conséquent, la durée de service des prestations.

Pour faire face à ce nouvel engagement, l'organisme gestionnaire est amené à constituer un provisionnement supplémentaire de 2 ans. Si le contrat d'assurance est résilié pendant cette période transitoire, il est prévu le versement d'une indemnité de résiliation par les entreprises adhérentes au présent accord de prévoyance.

Au vu du résultat créditeur, au 31 décembre 2010, du compte de résultat du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont demandé à l'organisme gestionnaire (MACIF mutualité) de provisionner l'intégralité du différentiel de provision au 31 décembre 2011.

A compter du 1er janvier 2012, les cotisations sont portées de 1,65 % de la tranche A à 1,77 % de la tranche A et de 1,65 % des tranches B et C à 1,77 % des tranches B et C sur le salaire annuel de référence sont déterminées comme suit :

Pour la tranche A :

- 1,61 % pour l'employeur ;
- 0,16 % pour le salarié.

Pour la tranche B et C : 1,77 %.

La cotisation de la tranche B et C est répartie comme suit :

- 0,53 % pour l'employeur ;
- 1,24 % pour le salarié.

### Annexe relative au régime de prévoyance du 17 décembre 2008

#### Signataires

Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)
--------------------------	---

En vigueur étendu

La Chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires, le syndicat des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de mettre en œuvre un régime de prévoyance pour les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires

Les organismes gestionnaires qui mettent en œuvre le présent régime sont soumis aux dispositions du code des assurances et du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Sont retenues les garanties suivantes :

- décès ;
- frais d'obsèques ;
- rente éducation ;
- rente de conjoint ;
- incapacité temporaire ;
- incapacité permanente totale ou partielle ;
- invalidité ;
- rente perte d'autonomie
- fonds collectif de rente pour soutien scolaire.

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Cet accord professionnel a pour objet d'instituer un régime obligatoire et indivisible, généralisé à tous les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires agissant sous la forme de sociétés commerciales.

#### Bénéficiaires

Article 2

Sont bénéficiaires, tous les salariés inscrits à l'effectif quelle que soit la nature du contrat de travail, présents au travail, en congé parental, en congé maternité ou en arrêt de travail pour cause de maladie ou accident du travail au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance. On entend par bénéficiaires :

1. Les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, y compris ceux qui remplissent les conditions d'ancienneté requises mais qui n'ont pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ils ne peuvent justifier d'au moins 200 heures de travail.
2. Les salariés atteints d'une pathologie survenue antérieurement à la souscription.
3. Les salariés mis en arrêt maladie à la date de signature de l'accord.
4. Les anciens salariés âgés de moins de 60 ans s'ils souscrivent dans les 6 mois qui suivent la rupture ou le terme du contrat de travail, sous réserve du paiement de la cotisation globale.
5. Les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, âgées de moins de 60 ans, si elles adhèrent dans les 6 mois du décès, au régime de prévoyance, sous réserve du paiement de la cotisation globale.

## **Chapitre 1er . - Garanties en cas de décès**

### **Décès, quelle qu'en soit la cause**

#### Article 3

En vigueur étendu

Versement d'un capital aux bénéficiaires de l'assuré décédé, égal à 300 % du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11. Toutefois, le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 20 000 ? en 2003. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier de chaque année.

En cas de décès intervenant après une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salaire annuel brut servant de calcul au capital est revalorisé sur la base de l'évolution du plafond mensuel de la Sécurité sociale entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès.

#### 3. 1.-Décès par accident du travail ou maladie professionnelle

En cas de décès par accident du travail ou maladie professionnelle, reconnus comme tels par la Sécurité sociale, le capital défini à l'article 3 est majoré de 25 %.

Le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 25 000 ? en 2002. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la Sécurité sociale au 1er janvier de chaque année.

Il n'y a pas d'ancienneté requise en cas de décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

#### 3. 2.-Bénéficiaires du capital

Sauf stipulation contraire écrite, valable au jour du décès, le bénéfice du capital garanti en cas de décès de l'assuré est dévolu au conjoint dans les liens du mariage ou au concubin ou à l'ayant droit du PACS ou à défaut aux héritiers de l'assuré.

Si l'assuré désire que le capital ne soit pas attribué selon la clause ci-dessus, il doit en faire la déclaration, par lettre recommandée avec accusé de réception, au gestionnaire désigné en annexe.

Le changement de bénéficiaire ne prend effet qu'à la date à laquelle l'assureur gestionnaire du régime a reçu notification de ce changement.

#### 3. 3.-Double effet en cas de décès du conjoint

Si après le décès d'un salarié, laissant un ou plusieurs enfants à charge y compris les enfants à naître, le conjoint vient lui-même à décéder avant l'âge de 60 ans ou (1) son départ à la retraite, le régime de prévoyance verse, à parts égales, à chaque enfant à charge au sens fiscal, issu du mariage avec l'assuré décédé (2), un nouveau capital, dont le montant exprimé en pourcentage du salaire est défini à l'article 3.

Si le décès de l'assuré et de son conjoint provenant d'une même cause accidentelle indépendante de leur volonté, surviennent l'un et l'autre au plus tard dans les 48 heures qui suivent le fait accidentel, les dispositions du paragraphe ci dessus s'appliquent.

#### 3. 4.-Versement du capital décès

Sur production d'un certificat de décès et après vérification de la clause bénéficiaire, un acompte équivalent à 50 % est versé immédiatement à l'ayant droit.

#### 3. 5.-Temps partiels

Pour les salariés à temps partiel, le calcul des prestations définies est celui de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

## **Frais d'obsèques**

#### Article 4

En vigueur étendu

En cas de décès de l'assuré, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui aura acquitté ces frais ou à l'organisme indiqué par la personne en charge des obsèques dans la limite de 2 plafonds mensuels de la Sécurité sociale.

Le remboursement des frais d'obsèques se cumule avec le versement du capital décès.

En outre, une participation complémentaire aux frais d'obsèques de 762 € est versée au conjoint ou au concubin, dès réception du certificat de décès.

## **Rente éducation**

#### Article 5

En vigueur étendu

En cas de décès de l'assuré, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11 est versée pour chaque enfant à charge au sens fiscal, dans la limite :

- du 18e anniversaire ;
- du 26e anniversaire s'il poursuit des études supérieures ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire, le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

#### 5.1. - Montant de la rente

Pour l'ensemble des assurés :

- 8 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 8 ans ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 8 à 15 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 16 ans révolus ou 26 ans si poursuite d'études.

#### 5.2. - Paiement de la rente

La rente est versée d'avance chaque mois.

#### 5.3. - Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

#### 5.4. - Temps partiels

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

### **Rente de conjoint survivant**

#### Article 6

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié laissant un conjoint ou un concubin, il est versé à l'ayant droit survivant une rente viagère et une rente temporaire.

#### 6.1. - Montant de la rente

La rente viagère est égale à 10 % et la rente temporaire de 15 % du salaire annuel de référence tel que défini à l'article 11.

#### 6.2. - Durée de versement de la rente

La rente viagère est versée de la date du décès de l'assuré à celle du conjoint survivant.

La rente temporaire est versée jusqu'à la liquidation de la retraite du conjoint survivant.

#### 6.3. - Paiement de la rente

Elle est versée d'avance chaque mois.

#### 6.4. - Revalorisation de la rente

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

#### 6.5. - Temps partiels

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

## **Chapitre II - Garanties en cas d'arrêt maladie ou accident**

### **Incapacité temporaire de travail**

#### Article 7

En vigueur étendu

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident entraînant le versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale, le régime de prévoyance verse des indemnités complémentaires.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions requises, les salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre et n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations de la sécurité sociale, bénéficient des droits au titre du régime de prévoyance dans les mêmes conditions que les autres salariés.

#### 7. 1.-Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une indemnité journalière complémentaire à celle de la sécurité sociale à l'expiration de la période de maintien du salaire prévue par la convention collective.

#### 7. 2.-Montant des prestations

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé de manière à garantir, y compris l'éventuel salaire partiel :

-30 % du salaire brut TA ;

-80 % du salaire brut TB et TC.

Cette indemnité est majorée par le complément familial.

#### 7. 3.-Complément familial

Une indemnité complémentaire est versée au salarié ayant des enfants à charge, sans toutefois que la somme des versements ne puisse excéder la rémunération mensuelle brute du salarié qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Le versement du complément familial de 5 % s'effectue par enfant à charge.

Ce complément familial s'ajoute également au salaire défini par la convention collective lorsque le salarié a épuisé son droit au maintien intégral du salaire versé par l'employeur.

#### 7. 4.-Durée de versement

Les indemnités complémentaires sont versées tant que les indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale et en cas de longue maladie au maximum de 1 095 jours. *En tout état de cause, le versement cesse le dernier jour de l'année civile au cours de laquelle l'intéressé atteint son 65<sup>e</sup> anniversaire.* (1)

#### 7. 5.-Revalorisation

Les prestations complémentaires sont revalorisées conformément aux dispositions de l'article 12.

#### 7. 6.-Paiement

#### 1. Cas où le contrat de travail est maintenu

Il appartient à l'employeur d'établir mensuellement à terme échu, le bulletin de paye correspondant au versement des prestations nettes, d'effectuer les différents précomptes.

#### 2. Cas où le contrat de travail est rompu

Les prestations garanties par le régime de prévoyance, n'ayant plus le caractère de salaire, sont exclues de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale. Elles sont payées directement par l'organisme de prévoyance au bénéficiaire qui en assure la déclaration auprès de l'administration fiscale.

En cas de versement en ALD, conformément aux dispositions de l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale, par décision de la caisse primaire d'assurance maladie, les prestations ci-dessus ne sont pas imposables.

(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

## **Chapitre III - Incapacité permanente totale ou partielle**

En vigueur étendu

La reconnaissance par la sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, ouvre droit au versement d'une rente trimestrielle viagère versée par le gestionnaire du régime de prévoyance. Cette garantie est distincte de l'invalidité.

### **Conditions**

#### Article 8

Le salarié doit être victime d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle qui ne lui permet plus d'accomplir le métier pour lequel il a été embauché. Le reclassement du salarié dans une autre activité de l'entreprise ne lui fait pas perdre le bénéfice de la garantie. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

#### 8.1. Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une rente trimestrielle, sans condition d'ancienneté, dès le versement d'une rente par la sécurité sociale.

#### 8.2. Montant de la rente

Le montant de la rente versé par l'assureur est de :

- 10 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la Sécurité sociale est d'au moins égal à 20 % ;
- 20 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la Sécurité sociale est supérieur à 20 % mais inférieur à 50 % ;
- 30 % du salaire annuel de référence lorsque le taux d'incapacité est supérieur à 50 %.

L'incapacité permanente, d'un taux supérieur à 80 %, donne lieu, en outre, au versement anticipé des garanties en cas de décès.

#### 8.3. - Durée de la rente

La rente est viagère.

#### 8.4. - Paiement de la rente

La rente viagère est versée d'avance chaque trimestre civil. Elle est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

#### 8.5. - Complément familial

Dès lors qu'un salarié a un ou plusieurs enfants à charge et qu'il ne perçoit pas la totalité de son salaire, il reçoit un complément familial égal à 5 % du salaire annuel brut de référence. Ce complément est payé directement au bénéficiaire par l'Institution de prévoyance.

#### 8.6. - Rente perte d'autonomie

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie.

Le montant de la rente est de 15 % du salaire annuel de référence.

Sur simple demande, l'organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant, et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

1. Boire et manger.
2. Se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher.
3. Se déplacer dans le logement.
4. Se laver.
5. Aller aux toilettes.

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d'autonomie s'ajoute à une éventuelle allocation perte d'autonomie.

#### 8.7. - Paiement de la rente

La rente mensuelle est payable d'avance directement au bénéficiaire.

#### 8.8. - Durée du versement

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie.

#### 8.9. - Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

### Chapitre IV - Invalidité

En cas d'invalidité permanente totale ou partielle entraînant le versement d'une rente par la Sécurité sociale, l'assuré bénéficie d'une rente complémentaire en pourcentage du salaire annuel brut de référence.

#### Date d'effet

##### Article 9

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire intervient dès la notification de l'état d'invalidité par la Sécurité sociale. La pension d'invalidité se substitue à l'indemnité journalière perçue au titre de l'incapacité temporaire.

#### 9. 1.-Montant de la prestation

Le montant de la rente en pourcentage du salaire annuel brut de référence, tel que défini à l'article 11, varie selon la catégorie d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale. Elle est égale à :

- 1re catégorie 15 % ;
- 2e catégorie 25 % ;
- 3e catégorie 35 %.

Cette rente est versée en complément de celle de la sécurité sociale. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

#### 9. 2.-Durée du versement

La rente cesse d'être versée à la cessation de l'état d'invalidité.

#### 9. 3.-Paiement

La rente complémentaire est versée trimestriellement à terme échu.

#### 9. 4.-Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

#### 9. 5.-Invalidité totale et définitive

Le classement par la sécurité sociale en invalidité 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale *avant son 65e anniversaire ou* (1) la date de sa mise en retraite, permet à l'assuré de bénéficier par anticipation du capital décès, des rentes éducation et de conjoint.

#### 9. 6.-Rente Perte d'autonomie

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d'un accident ou d'une maladie, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie. Cette rente est versée uniquement aux salariés classés par la sécurité sociale en 3e catégorie d'invalidité.

Le montant de la rente est de 15 % du salaire annuel de référence.

Lorsque le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il est classé en invalidité, il perçoit cette rente sans toutefois qu'elle puisse cumuler avec celle versée précédemment pour une incapacité permanente.

Sur simple demande, l'organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant, et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

1. Boire et manger.
2. Se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher.
3. Se déplacer dans le logement.
4. Se laver.
5. Aller aux toilettes.

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d'autonomie s'ajoute à une éventuelle allocation perte d'autonomie.

#### 9. 7.-Durée

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie.

#### 9. 8.-Paiement de la rente

La rente mensuelle est payable trimestriellement d'avance directement au bénéficiaire.

#### 9. 9.-Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.  
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

### Chapitre V - Fonds collectif de rente pour soutien scolaire

En vigueur étendu

Il est créé un fonds collectif pour la mise en œuvre d'un régime permettant le versement de rentes pour soutien scolaire.

#### Bénéficiaires

Article 10 (début)

En vigueur étendu

10.1. - Conditions

Dispositions sans objet

10.2. Réaffectation de l'alimentation du fonds

La cotisation de 0,10 % du salaire mensuel brut est affectée aux risques prévoyance et ventilée dans les mêmes proportions.

L'abondement de 5 % de la provision d'égalisation est supprimé.

10.3. - Consolidation du fonds

Dispositions sans objet

### Chapitre VI - Situations particulières

Article 10 (suite)

En vigueur étendu

10.4. - Rechutes

En cas de rechute d'une affection ou d'un accident suite à une reprise du travail dans un délai de 3 mois, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le premier jour de son arrêt.

10.5. - Maternité

En cas de maladie ou d'accident survenu pendant le congé maternité entraînant une non-reprise du travail à l'issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues.

10.6. - Chômage

À tout salarié en chômage total, bénéficiant des allocations pour perte d'emploi, les garanties du régime restent acquises sous réserve de verser les cotisations correspondant au présent régime.

Pour l'application des dispositions des articles 3, 5, 6, de celles des chapitres 3 et 4, la base de calcul est le salaire de référence perçu au cours des 12 derniers mois d'activité précédant le mois au cours duquel a eu lieu le départ de la société. Pour l'application des articles 7 et 8, la rémunération garantie est limitée au montant de l'allocation mensuelle de chômage.

10.7. - Congé parental

Pendant la durée du congé parental, les garanties du présent régime sont maintenues.

10.8. - Suicide

En cas de suicide, les garanties du régime s'appliquent au terme de 2 ans d'affiliation, de date à date.

10.9. - État de guerre

En cas de guerre mettant en cause l'Etat français, les garanties ne peuvent avoir effet que dans les conditions déterminées par la législation sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

### Chapitre VII - Dispositions générales

#### Salaire annuel brut de référence

Article 11



Le salaire annuel brut de référence est établi à partir des rémunérations brutes y compris les primes, gratifications et 13e mois perçus au cours des 12 mois civils précédents l'arrêt de travail ou le décès dans la limite de la tranche C.

Définitions :

- la tranche A (TA ou TI) ;
- la tranche B/C (TB/C ou T2/3) comprise entre le plafond TA de la sécurité sociale et 8 fois ce plafond ;
- pour les anciens salariés ou les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, il est établi à partir du salaire perçu au cours des 12 derniers mois d'activité ou du décès précédant le mois au cours duquel à lieu le départ de l'étude ou de la société commerciale de vente volontaire aux enchères publiques ;
- pour les salariés à temps partiel, l'assiette de la cotisation est celle du salaire à temps complet reconstitué conformément aux dispositions de la présente convention relatives au temps partiel.

### **Revalorisation des prestations**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Les prestations garanties sont revalorisées au 1er janvier de chaque année selon le même pourcentage d'augmentation que celui du plafond de la sécurité sociale.

Les prestations en cours de paiement, dont le fait générateur est survenu antérieurement à la date du 1er janvier, sont revalorisées au premier versement des prestations du 1er trimestre.

#### **12.1. - Décès**

Si le décès survient alors que le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire ou d'invalidité, les prestations garanties sont déterminées en fonction de sa situation de famille lors du décès, et de la rémunération brute annuelle du salarié à la date de l'arrêt de travail, revalorisée en fonction de l'évolution du plafond de la Sécurité sociale entre la date de l'arrêt et celle du décès.

### **Notion d'enfant à charge**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Sont considérés comme enfants à la charge du participant, tous les enfants légitimes, reconnus, naturels adoptifs ou recueillis ou à naître, au sens de la législation fiscale.

### **Chapitre VIII - Gestion du régime**

En vigueur étendu

Tous les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective doivent souscrire un contrat d'adhésion auprès de l'organisme gestionnaire désigné en annexe I.

Une convention de gestion est conclue entre les organismes assureurs et les membres de la commission mixte paritaire, signataires de l'accord de prévoyance.

### **Obligation d'adhérer**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques doivent obligatoirement adhérer auprès de l'organisme désigné pour assurer la mutualisation des risques conformément aux dispositions des articles L. 911-1, L. 912 et L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ professionnel du présent accord, dont l'une des catégories de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord, sont tenues de souscrire les garanties du présent accord pour cette dernière catégorie auprès de l'organisme de prévoyance, désigné à l'annexe I.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires entrant dans le champ d'application du présent accord professionnel, dont l'ensemble de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord sont tenues de souscrire les garanties du présent accord pour l'ensemble de leur personnel auprès de l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I.

En tout état de cause, toutes les études de commissaires-priseurs judiciaires et toutes les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ d'application de l'accord professionnel portant création d'un régime de prévoyance doivent adhérer, pour les garanties du présent accord à l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2003.

Par un contrat d'adhésion et une convention de gestion, l'organisme mutualisateur précise les procédures administratives et financières pour simplifier la mise en œuvre du régime.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés commerciales de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques tiennent à la disposition du gestionnaire toutes les pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'à celui des prestations.

### **Réserve d'égalisation**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

Un fonds dit « de réserve d'égalisation » est créé. La réserve d'égalisation reçoit la participation aux excédents du régime et des produits financiers sur les provisions.

Aucun tiers - notamment actionnaire d'une société d'assurance, réassureur, courtier, agent général - ne peut recevoir un quelconque pourcentage de la participation aux excédents du régime et des produits financiers.

Ce fonds de réserve est alimenté à hauteur de 40 % des cotisations brutes de réassurance du régime, par 70 % des excédents bruts de réassurance du régime et des produits financiers constatés au jour de la signature du présent accord.

Les excédents du régime et les produits financiers sont versés au plus tard dans le mois qui suit la fin de l'exercice.

Le gestionnaire présente le compte de participation aux excédents du régime.

Le fonds d'égalisation alimente en tant que de besoin le fonds collectif de rente pour soutien scolaire et le fonds de revalorisation.

La réserve d'égalisation appartient au régime.

### **Fonds de revalorisation**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

Ce fonds, destiné à revaloriser les prestations et rentes en cours de service, est alimenté :

- par 0,5 % des cotisations du régime durant 3 ans ;

- et par un abondement annuel de 5 % ou plus, en cas de besoin, de la réserve d'égalisation.

### **Fonds de compensation**

#### Article 17

En vigueur étendu

Une ligne budgétaire au passif du bilan, d'un montant de 10 % des provisions constituées, est créée pour répondre aux éventuelles difficultés d'application du nouveau régime pouvant survenir durant la période transitoire de la date du dépôt de l'accord et de son application par le gestionnaire du régime.

### **Gestion de la cotisation**

#### Article 18

En vigueur étendu

Le taux de cotisation défini par l'accord constitue la contrepartie des risques couverts par le régime. Cette cotisation est globale. Sur chaque risque il est affecté un pourcentage de la cotisation globale. Le taux des cotisations et sa répartition sont définis à l'annexe II du présent accord.

Au vu du rapport annuel, la commission paritaire de surveillance du régime peut modifier le pourcentage affecté sur chaque risque s'il s'avère que le taux de couverture d'un risque est inférieur à 0,85 ou s'il est supérieur à 0,95.

Pour assurer l'organisation et le suivi du régime auprès des salariés et des entreprises, les organisations signataires perçoivent en dédommagement des frais 1 % à répartir par capital du montant de la cotisation annuelle totale nette de réassurance.

### **Rapport annuel**

#### Article 19

En vigueur étendu

À la fin de chaque exercice et au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'arrêté des comptes, l'organisme gestionnaire désigné établit un rapport à l'intention de la commission paritaire de surveillance du régime.

Ce rapport porte sur tous les éléments d'ordre démographique, économique, financier et social nécessaire à l'appréciation de l'application du présent accord. L'organisme gestionnaire présente et commente les comptes de résultat et le bilan du régime conformes aux dispositions de l'article L. 932-24-1 du code de la sécurité sociale.

Chacune des garanties fait l'objet d'une observation sur le ratio cotisation/prestation.

L'organisme gestionnaire présente un compte de résultat détaillé de chaque garantie, conforme aux obligations légales.

Des tableaux comparatifs, d'une année sur l'autre, permettant d'apprécier l'évolution du régime, risque par risque, sont insérés dans le rapport annuel. Les garanties couvrant les accidents du travail, l'incapacité permanente ou partielle ainsi que l'invalidité sont présentés avec la nature du handicap.

L'organisme modifie, à la demande de la commission paritaire de surveillance, la présentation du rapport annuel.

Chaque adhérent est destinataire du rapport annuel, lequel doit être également remis aux délégués du personnel.

### **Bilan d'application**

#### Article 20

En vigueur étendu

Les parties signataires se réunissent pour faire le bilan d'application du régime au plus tard dans un délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

En fonction des possibilités résultant des différents constats, bilans et analyses, les partenaires sociaux proposent à la commission paritaire et à l'organisme gestionnaire, l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes, voire la création de garanties nouvelles.

Si un déséquilibre venait à se produire dans le rapport prestations/cotisations nécessitant le réajustement du taux de cotisation, les signataires du présent accord, réunis en commission paritaire, décident, en concertation avec l'organisme gestionnaire, du nouveau taux de cotisation.

### **Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques**

#### Article 21

En vigueur étendu

Au vu du bilan d'application et dans un délai maximum de 3 ans d'application, les signataires du présent accord peuvent décider, après un appel d'offre, de transférer le contrat à un nouvel organisme mutualisateur des risques pour assurer les garanties du régime.

#### **21.1. - Transfert du contrat**

En cas de transfert du contrat de prévoyance à un nouvel organisme, l'organisme qui perd la gestion du contrat assure les prestations en cours de service y compris le capital décès.

L'organisme qui perd la gestion des risques assure les revalorisations des prestations en cours, conformément aux dispositions de l'article 12.

Le nouvel organisme doit accepter, selon les conditions de l'appel d'offre, le maintien du contrat selon les modalités définies au présent accord durant 3 ans.

La réserve d'égalisation et le fonds collectif de rente pour soutien scolaire sont transférés au nouvel organisme qui en assure la gestion.

Le fonds de revalorisation demeure propriété de l'organisme gestionnaire qui perd la gestion du régime. Cet organisme assure les revalorisations des prestations en cours de service et le paiement des garanties décès.

### **Réassurance**

#### Article 22

En vigueur étendu

Le présent régime de prévoyance doit être réassuré selon un contrat dit « d'excédent de pertes » et de « catastrophe » à l'exclusion d'une réassurance par quote-part.

Sont retenus les contrats « excédent de pertes » au ratio 130 % pour les risques autres que le décès et le contrat XS pour le décès à hauteur de 36 K € conservé et à la portée de 70 K €.

Le risque catastrophe prend en charge la 3<sup>e</sup> victime.

L'organisme gestionnaire notifie à la commission paritaire de surveillance la copie du traité de réassurance.

### **Frais de gestion**

#### Article 23

En vigueur étendu

Les frais de gestion par risque ne doivent pas être supérieurs à ceux recommandés par le CTIP.

En tout état de cause, les frais de gestion doivent être justifiés par l'organisme gestionnaire et ne peuvent être supérieurs :

- de 7 % pour la garantie décès ;
- de 7,5 % pour le service des rentes ;
- de 8 % pour les prestations complémentaires de l'incapacité temporaire

Ces frais de gestions s'imputent sur la cotisation nette de réassurance.

### **Cessation des garanties**

#### Article 24

En vigueur étendu

Les garanties cessent au plus tard au moment de la liquidation de la retraite à l'exception des rentes viagères, sous condition suspensive, des rentes en cours de versement notamment la rente éducation ainsi que celle servie par le fonds collectif de rente pour soutien scolaire.

Les personnes garanties peuvent toutefois souscrire dans les 6 mois de la liquidation de la retraite un contrat individuel en contrepartie du paiement global de la cotisation conformément aux dispositions de la loi Evin et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

L'adhésion, à titre individuel, des bénéficiaires des points 4 et 5 de l'article 2 proroge les garanties tant que ceux-ci versent les cotisations.

### **Risques exclus**

#### Article 25

En vigueur étendu

La mutilation volontaire.

De blessures ou de lésion provenant de rixes, d'insurrection sauf dans le cas où le participant n'y prendrait pas part directement ou s'il est en état de légitime défense.

De blessures provenant de faits de guerre dans la mesure où ces risques sont exclus par la législation en vigueur.

### **Information du salarié**

#### Article 26

En vigueur étendu

Une notice d'information, élaborée par l'organisme gestionnaire en concertation avec les signataires de l'accord collectif portant création d'un régime de prévoyance, est remise par les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires à tous les salariés. Si une modification des garanties du régime intervient, une notice complémentaire est remise aux salariés.

Le contrat de travail et le bulletin de salaire mentionnent les coordonnées de l'organisme gestionnaire du régime. En cas de rupture du contrat de travail, il doit être mentionné sur la lettre de licenciement ou le certificat de travail que le salarié peut bénéficier du maintien de la couverture des risques garantis par le présent régime ainsi que les conditions de souscription auprès de l'Institution de prévoyance.

### **Prescription**

#### Article 27

En vigueur étendu

Les délais de prescription prévus en matière de prestations sont celles mentionnées à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale. Toutefois cette prescription ne court pas pour les offices de commissaires-priseurs judiciaires ou les sociétés de ventes volontaires qui se seraient exonérés des obligations résultant du présent accord.

## **Chapitre IX - Commission paritaire de surveillance**

En vigueur étendu

Il est institué une commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

### **Composition**

#### Article 28

En vigueur étendu

La commission est composée des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord à raison d'un titulaire et d'un suppléant et d'un nombre égal de membres désignés par la Chambre nationale des commissaires-priseurs et le syndicat des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques.

La désignation d'un salarié d'un office de commissaires-priseurs judiciaires ou d'une société de ventes volontaires emporte autorisation d'absence rémunérée.

Un président et un secrétaire sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance par chacun des collègues.

### **Attributions**

#### Article 29

En vigueur étendu

La commission dispose d'une délégation permanente du conseil d'administration de l'organisme gestionnaire, lui conférant un pouvoir de décision autonome, notamment :

- en matière de suivi et de contrôle du régime ;
- en matière de répartition des cotisations sur chaque risque, dans le respect du taux global ;
- en matière d'action sociale ;
- d'interprétation et d'application du texte de l'accord ;
- par l'examen des litiges résultant de cette application ;
- du contrôle des opérations administratives et financières ;
- de la gestion du fonds d'action sociale lorsqu'il existe ;
- d'information complémentaire sur le fonctionnement du régime.

La commission paritaire de surveillance se réunit au moins une fois par an et sur saisine d'un salarié sur l'application de l'accord, sur convocation de son président ou de son secrétaire. En outre, la commission se réunit pour recevoir le rapport d'activité, les comptes de résultat et le bilan du régime.

### **Logistique**

#### Article 30

En vigueur étendu

La préparation et la tenue des réunions de la commission paritaire de surveillance sont à la charge intégrale des gestionnaires.

Les frais exposés par ses membres, à l'occasion de leurs travaux, sont remboursés par le gestionnaire dès la désignation de l'organisme mutualisateur des risques du présent régime.

En outre, chacune des organisations signataires : Chambre nationale des commissaires-priseurs, syndicat des maisons de ventes volontaires ou organisations syndicales de salariés, participe à l'information de la mise en place d'une couverture sociale par des insertions dans leurs publications professionnelles.

Le gestionnaire met à la disposition le typon de l'insertion. Ces insertions sont facturées au gestionnaire.

### **Formation**

#### Article 31

En vigueur étendu

Les formations effectuées avec le concours du gestionnaire du régime, dans le cadre du lancement du régime et de son suivi, sont à la charge du gestionnaire à raison de 1 jour annuel par organisation signataire de l'accord.

#### Annexes

##### Gestionnaires du régime - Annexe 1

En vigueur étendu

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, la gestion du régime de prévoyance des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires est assurée par la MACIF mutualité prévoyance collective. Mutuelle régie par le Livre II du code de la mutualité immatriculé sous le n° 429127921.

##### Cotisations - Annexe 2

En vigueur étendu

Les cotisations de 1,65 % de la tranche A et 1,65 % de la tranche B et C sur le salaire annuel de référence sont déterminées comme suit :

Pour la tranche A :

- 1,50 % pour l'employeur (y compris la cotisation de 0,10 % pour le fonds collectif de rente pour soutien scolaire) ;
- 0,15 % pour le salarié.

La cotisation relative à la complémentaire maladie est à la charge exclusive du salarié.

Pour la tranche B et C :

- 1,65 %

La cotisation de la tranche B et C est répartie comme suit :

- 30 % pour l'employeur ;
- 70 % pour le salarié.

La cotisation de 0,38 % sur la tranche B relative à la complémentaire maladie est à la charge exclusive du salarié.

### Accord du 19 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ ; SNCPJ.
Organisations de salariés	CDFT ; SPCP SVV CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)

#### Préambule

En vigueur étendu

En France, le taux d'emploi des seniors (défini comme la tranche d'âge entre 55 et 64 ans) est de 38 %, largement en dessous de la moyenne de l'Union européenne (45 %), alors que les objectifs prescrits par le Conseil européen de Stockholm sont de 50 % des seniors en emploi en 2010.

Face à ce constat, le Gouvernement a fait de la mobilisation en faveur de l'emploi des salariés âgés une de ses priorités.

Il a notamment adopté toute une série de mesures en faveur de l'emploi des seniors, en particulier au travers de la loi de financement de la sécurité sociale de 2009 du 17 décembre 2008 et des décrets d'application du 20 mai 2009 relatifs aux accords collectifs ou plans d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Le présent accord invite les entreprises de la branche à adopter une gestion active des âges et à mieux les intégrer dans la gestion des ressources humaines.

Les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de négocier, au niveau de la branche, un accord dont l'objet est de :

- déterminer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ;
- arrêter des dispositions favorables au maintien dans l'emploi portant sur 4 domaines d'action parmi ceux qui sont identifiés à l'article R. 138-26 du code de la sécurité sociale.

En conséquence, il est arrêté et convenu ce qui suit.

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises de plus de 50 salariés. Toutefois, cette problématique étant commune à toutes les entreprises de la branche, les partenaires sociaux incitent les structures de moins de 50 salariés à appliquer le présent accord.

#### Définition des seniors

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux entendent par seniors les collaborateurs âgés de 50 ans et plus.

#### Objectif chiffré global de la branche et maintien dans l'emploi

Article 3

En vigueur étendu

Les seniors étant souvent la mémoire de l'entreprise, ils assurent la transmission des connaissances et la formation des nouveaux collaborateurs, ce qui constitue alors un des éléments importants pour l'intégration dans la branche professionnelle de ces nouveaux embauchés.

Les partenaires sociaux s'accordent à souligner l'importance de gérer ce capital humain et de maintenir son emploi dans les conditions les plus satisfaisantes possibles en mettant en oeuvre les moyens prévus par le présent accord.

Les partenaires sociaux optent pour un objectif chiffré de 100 % de maintien dans l'emploi des seniors âgés de 50 ans et plus au cours des 3 années d'application du présent accord, sous réserve de l'incertitude de l'environnement économique, hors les départs naturels ou convenus entre les parties ou ceux dont le motif n'est pas imputable à l'emploi.

Un bilan statistique dans les entreprises de plus de 50 salariés sera réalisé chaque année, pour s'assurer que l'objectif est bien respecté.

## **Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des seniors**

### **Article 4**

En vigueur étendu

En application des dispositions des articles L. 138-28 et R. 138-216 du code de la sécurité sociale, l'accord conclu en faveur des seniors doit comporter des dispositions favorables au maintien dans l'emploi des seniors portant sur 6 domaines d'action.

Compte tenu des spécificités de la branche, les partenaires sociaux ont identifié 4 des 6 domaines d'action sur lesquels les employeurs concernés doivent s'engager afin d'agir en faveur du maintien dans l'emploi des seniors :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et compétences et développement du tutorat.

### **Domaines d'action**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

#### **Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

Pour permettre aux salariés et aux entreprises d'anticiper la seconde partie de la vie professionnelle, tout salarié de plus de 45 ans bénéficiera d'un entretien individuel qui sera renouvelé tous les 5 ans jusqu'au moment du départ à la retraite.

L'employeur prendra l'initiative de la tenue de cet entretien soit au plus tard dans les 6 mois suivant le 45e anniversaire du salarié, soit, en cas de recrutement d'un salarié de plus de 45 ans, dans les 12 mois suivant son embauche. A défaut, l'employeur devra l'organiser dans le mois qui suit la demande du salarié.

Pour la première année, un délai de mise en place de 12 mois est instauré pour la tenue de ces entretiens.

L'entretien peut être réalisé dans le cadre d'entretiens déjà existants ou dans le cadre d'un entretien spécifique.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et remis au salarié.

L'entretien de seconde partie de carrière se déroule pendant le temps de travail et est considéré comme du temps de travail effectif.

L'objectif de cet entretien est de dresser avec le salarié concerné un bilan d'étape sur son activité, ses compétences, ses besoins en formation, ses conditions de travail, ses souhaits et ses aspirations professionnelles, et ce pour qu'il puisse réfléchir à sa seconde partie de carrière et définir les conditions de son évolution professionnelle.

Si l'entretien fait apparaître la nécessité d'un bilan de compétences, d'une procédure de validation des acquis ou de formation, à l'emploi qu'il occupe ou entrant dans le cadre d'un changement de poste éventuel, ceux-ci pourront être financés par l'employeur au titre soit du plan de formation, soit du congé individuel de formation.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander aux organismes collecteurs de fonds de formation de la branche professionnelle de considérer ces actions comme prioritaires.

L'objectif fixé au niveau de la branche est de proposer cet entretien de seconde partie de carrière à 100 % des salariés concernés.

#### **Amélioration des conditions de travail**

#### **et prévention des situations de pénibilité**

Les partenaires sociaux sont conscients que des actions de prévention visant à améliorer les conditions de travail et les situations de pénibilité qui peuvent exister, notamment pour les salariés de plus de 50 ans, doivent être mises en place :

- le stress inhérent à l'organisation des ventes accru par la saisonnalité d'une partie de l'activité ;
- les troubles musculo-squelettiques (TMS), liés notamment au stress et à l'utilisation fréquente de l'ordinateur et à la manutention des objets.

Les employeurs se rapprocheront de l'organisme de médecine du travail auquel ils adhèrent afin d'envisager des formations : gestes et postures, ergonomie, relaxation, avec une attention particulière portée aux seniors pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

La visite annuelle médicale sera l'occasion d'aborder, si nécessaire, les éventuelles préoccupations que peut rencontrer le salarié âgé de plus de 50 ans dans le cadre de son activité professionnelle, et ce afin d'assurer son maintien pérenne dans l'emploi.

L'objectif de cette visite médicale est de prévenir les situations de pénibilité au travail et constitue un outil privilégié de prévention.

Les employeurs pourront également se rapprocher des associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) et des organismes similaires pour mettre en place des actions de formation ciblées sur les salariés âgés de plus de 50 ans.

L'objectif chiffré repose sur une augmentation annuelle de 10 % des formations en ergonomie sur les postes de travail des salariés de 50 ans et plus.

Indicateur : nombre de maladies professionnelles reconnues selon les chiffres communiqués par la MACIF Mutualité, avec une distinction par tranches d'âge de 5 ans à partir de 50 ans.

#### **Aménagement des fins de carrière**

#### **et de la transition entre activité et retraite**

Dans le souci de favoriser le passage de la vie active à la retraite, les employeurs s'engagent à faciliter les démarches permettant au salarié de connaître ses droits et de programmer son départ.

Les employeurs informeront les salariés de plus de 55 ans sur la législation existant en matière de retraite, les différentes possibilités d'aménagement des fins de carrière, les organismes à contacter ainsi que sur les formations « Comment préparer sa retraite » existantes.

Ils échangeront avec leurs collaborateurs sur le meilleur moment pour envisager le départ à la retraite, afin d'anticiper le remplacement au poste de travail.

Le cas échéant, ils analyseront ensemble les possibilités législatives et réglementaires permettant l'aménagement de la fin de carrière, la préretraite progressive, les conditions d'une réduction du temps de travail avec maintien des cotisations sur la base d'un temps plein, la retraite sur autorisation préalable de l'employeur.

Les partenaires sociaux s'engagent à fournir aux employeurs et aux salariés un vade-mecum des textes relatifs à l'aménagement des fins de carrière.

L'objectif fixé au niveau de la branche est d'informer 100 % des salariés âgés de plus de 55 ans sur les différentes possibilités d'aménager sa fin de carrière.

#### **Transmission des savoirs et compétences**

#### **et développement du tutorat**

Les partenaires sociaux sont conscients du fait que les salariés ayant eu une longue carrière professionnelle disposent d'un savoir-faire et d'une expertise particulièrement importants dans le domaine des ventes aux enchères publiques. Ils peuvent transmettre ces savoirs et ces compétences aux salariés nouvellement recrutés et notamment aux jeunes.

Les parties signataires incitent les entreprises à recourir au tutorat des salariés seniors. Ce tutorat représente un intérêt à la fois pour le tuteur et son « élève ».

Ces actions de tutorat permettent en effet de valoriser l'expérience professionnelle acquise par les seniors et d'organiser la transmission des savoirs et de

leurs pratiques, notamment en cas de succession à un poste donné pour toute nouvelle embauche (par exemple commissaire-priseur stagiaire ou débutant, comptabilité, accueil, transport, manipulation des objets, etc.).

Le tutorat reposera sur la base du volontariat et s'exercera sur le temps de travail. L'exercice d'une telle mission sera pris en compte dans l'appréciation individuelle du senior et sera inclus dans les objectifs de performance et de carrière de la personne concernée.

Cette fonction de tutorat sera consolidée par des formations qui pourront être organisées au niveau de la branche professionnelle et qui devront être reconnues comme formations prioritaires.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, est informé chaque année du nombre d'actions de tutorat réalisées par des seniors.

Afin de promouvoir le tutorat par des seniors, tout en poursuivant leur relation de travail, les partenaires sociaux ont fixé pour objectif au niveau de la branche une augmentation de 10 % des missions de tutorat.

#### Modalités de suivi

##### Article 6

En vigueur non étendu

La durée du présent accord est de 3 ans.

Pendant toute la durée d'application du présent accord, un suivi annuel de l'objectif et des domaines d'action est réalisé par la commission compétente, à partir du questionnaire qui sera adressé chaque année aux entreprises concernées par le présent accord.

#### Entrée en vigueur, durée

##### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié, dès la signature, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, qu'elles soient ou non partie à la négociation.

A l'expiration du délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les services mentionnés ci-dessus, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 223-3 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Les parties signataires solliciteront le ministre de l'emploi afin de recueillir son avis favorable sur le présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 138-269 du code de la sécurité sociale.

### Avenant du 21 avril 2010 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	Le SYMEV ; La CNCPJ ; Le SNCPJ,
Organisations de salariés	La CFDT ; Le SPCPSVV CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

Il est ajouté un alinéa 1 à l'article 6 intitulé « Modalités de suivi », rédigé de la façon suivante :

« La durée du présent accord est de 3 ans. »

### Accord du 30 avril 2010 relatif aux régimes de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ ; SNCPJ.
Organisations de salariés	CFDT ; SPCPSVV CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur étendu

#### Annexe

#### Régime de prévoyance

Mise à jour à effet du 1er janvier 2008

La chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires, le syndicat des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de mettre en œuvre un régime de prévoyance pour les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

Les organismes gestionnaires qui mettent en œuvre le présent régime sont soumis aux dispositions du code des assurances et du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Sont retenues les garanties suivantes :

- décès ;
- frais d'obsèques ;
- rente éducation ;
- rente de conjoint ;
- incapacité temporaire ;
- incapacité permanente totale ou partielle ;
- invalidité ;
- rente perte d'autonomie ;
- fonds collectif de rente pour soutien scolaire.

#### Champ d'application

## Article 1er

En vigueur étendu

Cet accord professionnel a pour objet d'instituer un régime obligatoire et indivisible, généralisé à tous les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires agissant sous la forme de sociétés commerciales.

## Bénéficiaires

### Article 2

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires tous les salariés inscrits à l'effectif quelle que soit la nature du contrat de travail, présents au travail, en congé parental, en congé maternité ou en arrêt de travail pour cause de maladie ou accident du travail au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance. On entend par bénéficiaires :

1. Les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, y compris ceux qui remplissent les conditions d'ancienneté requises mais qui n'ont pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ils ne peuvent justifier d'au moins 200 heures de travail ;
2. Les salariés atteints d'une pathologie survenue antérieurement à la souscription ;
3. Les salariés mis en arrêt maladie à la date de signature de l'accord ;
4. Les anciens salariés *âgés de moins de 60 ans* (1) s'ils souscrivent dans les 6 mois qui suivent la rupture ou le terme du contrat de travail, sous réserve du paiement de la cotisation globale ;
5. Les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, *âgées de moins de 60 ans* (2), si elles adhèrent dans les 6 mois du décès au régime de prévoyance, sous réserve du paiement de la cotisation globale.

(1) Termes exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (Conseil d'Etat, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

(2) Termes exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (Conseil d'Etat, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

## Chapitre Ier Garanties en cas de décès

### Décès, quelle qu'en soit la cause

#### Article 3

En vigueur étendu

Versement d'un capital aux bénéficiaires de l'assuré décédé, égal à 300 % du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11. Toutefois, le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 70 % du plafond annuel de la sécurité sociale. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier de chaque année.

En cas de décès intervenant après une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salaire annuel brut servant de calcul au capital est revalorisé sur la base de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès.

#### 3.1. Décès par accident du travail ou maladie professionnelle

En cas de décès par accident du travail ou maladie professionnelle, reconnus comme tels par la sécurité sociale, le capital défini à l'article 3 est majoré de 25 %.

Le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 88 % du plafond annuel de la sécurité sociale. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier de chaque année.

Il n'y a pas d'ancienneté requise en cas de décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

#### 3.2. Bénéficiaires du capital

Sauf stipulation contraire écrite, valable au jour du décès, le bénéfice du capital garanti en cas de décès de l'assuré est dévolu au conjoint dans les liens du mariage ou au concubin ou à l'ayant droit du Pacs ou à défaut aux héritiers de l'assuré.

Si l'assuré désire que le capital ne soit pas attribué selon la clause ci-dessus, il doit en faire la déclaration, par lettre recommandée avec avis de réception, au gestionnaire désigné en annexe.

Le changement de bénéficiaire ne prend effet qu'à la date à laquelle l'assureur gestionnaire du régime a reçu notification de ce changement.

#### 3.3. Double effet en cas de décès du conjoint

Si après le décès d'un salarié, laissant un ou plusieurs enfants à charge y compris les enfants à naître, le conjoint vient lui-même à décéder avant *l'âge de 60 ans* (1) ou son départ à la retraite, le régime de prévoyance verse, à parts égales, à chaque enfant à charge au sens fiscal, issu du mariage avec l'assuré décédé, un nouveau capital, dont le montant exprimé en pourcentage du salaire est défini à l'article 3.

Si les décès de l'assuré et de son conjoint provenant d'une même cause accidentelle indépendante de leur volonté surviennent l'un et l'autre au plus tard dans les 48 heures qui suivent le fait accidentel, les dispositions du paragraphe ci-dessus s'appliquent.

#### 3.4. Versement du capital décès

Sur production d'un certificat de décès et après vérification de la clause bénéficiaire, un acompte équivalant à 50 % est versé immédiatement à l'ayant droit.

#### 3.5. Temps partiels

Pour les salariés à temps partiel, le calcul des prestations définies est celui de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

(1) Termes exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (Conseil d'Etat, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

## Frais d'obsèques

### Article 4

En vigueur étendu

En cas de décès de l'assuré, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui aura acquitté ces frais ou à l'organisme indiqué par la personne en charge des obsèques dans la limite de deux plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Le remboursement des frais d'obsèques se cumule avec le versement du capital décès.

En outre, une participation complémentaire aux frais d'obsèques de 762 € est versée au conjoint ou au concubin, dès réception du certificat de décès.

## Rente éducation

### Article 5

En vigueur étendu

En cas de décès de l'assuré, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11, est versée pour chaque enfant à charge au sens fiscal, dans la limite :

- du 18e anniversaire ;
- du 26e anniversaire s'il poursuit des études supérieures ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire, le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

#### 5.1. Montant de la rente

Pour l'ensemble des assurés :

- 8 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 8 ans ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 8 à 15 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 16 ans révolus ou 26 ans si poursuite d'études.

#### 5.2. Paiement de la rente

La rente est versée d'avance chaque mois.

#### 5.3. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

#### 5.4. Temps partiels

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

### Rente de conjoint survivant

#### Article 6

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié laissant un conjoint ou un concubin, il est versé à l'ayant droit survivant une rente viagère et une rente temporaire.

#### 6.1. Montant de la rente

La rente viagère est égale à 10 % et la rente temporaire de 15 % du salaire annuel de référence tel que défini à l'article 11.

#### 6.2. Durée de versement de la rente

La rente viagère est versée de la date du décès de l'assuré à celle du conjoint survivant.

La rente temporaire est versée jusqu'à la liquidation de la retraite du conjoint survivant.

#### 6.3. Paiement de la rente

Elle est versée d'avance chaque mois.

#### 6.4. Revalorisation de la rente

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

#### 6.5. Temps partiels

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

## Chapitre II Garanties en cas d'arrêt pour maladie ou accident

### Incapacité temporaire de travail

#### Article 7

En vigueur étendu

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident entraînant le versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, le régime de prévoyance verse des indemnités complémentaires.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions requises, les salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre, et n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations de la sécurité sociale, bénéficient des droits au titre du régime de prévoyance dans les mêmes conditions que les autres salariés.

#### 7.1. Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une indemnité journalière complémentaire à celle de la sécurité sociale à l'expiration de la période de maintien du salaire prévue par la convention collective.

#### 7.2. Montant des prestations

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé de manière à garantir, y compris l'éventuel salaire partiel :

- 30 % du salaire brut TA ;
- 80 % du salaire brut TB et TC.

Cette indemnité est majorée par le complément familial.

#### 7.3. Complément familial

Une indemnité complémentaire est versée au salarié ayant des enfants à charge, sans toutefois que la somme des versements ne puisse excéder la rémunération mensuelle brute du salarié qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Le versement du complément familial de 5 % s'effectue par enfant à charge.

Ce complément familial s'ajoute également au salaire défini par la convention collective lorsque le salarié a épuisé son droit au maintien intégral du salaire versé par l'employeur.

#### 7.4. Durée de versement

Les indemnités complémentaires sont versées tant que les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale et en cas de longue maladie au maximum de 1 095 jours. En tout état de cause, le versement cesse à la date de liquidation de la pension de retraite par la sécurité sociale.

#### 7.5. Revalorisation

Les prestations complémentaires sont revalorisées conformément aux dispositions de l'article 12.

#### 7.6. Paiement

##### 1. Cas où le contrat de travail est maintenu

Il appartient à l'employeur d'établir mensuellement à terme échu le bulletin de paie correspondant au versement des prestations nettes, d'effectuer les différents précomptes.

##### 2. Cas où le contrat de travail est rompu

*Les prestations garanties par le régime de prévoyance, n'ayant plus le caractère de salaire, sont exclues de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale. Elles sont payées directement par l'organisme de prévoyance au bénéficiaire qui en assure la déclaration auprès de l'administration fiscale. (1)*

*En cas de versement en ALD, conformément aux dispositions de l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale, par décision de la caisse primaire d'assurance maladie, les prestations ci-dessus ne sont pas imposables (2).*

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'ils contreviennent au principe selon lequel seul le législateur dispose du pouvoir de déterminer ce qui entre ou non dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale ou dans l'assiette de l'impôt.  
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)



### Chapitre III Incapacité permanente totale ou partielle

En vigueur étendu

La reconnaissance par la sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, ouvre droit au versement d'une rente trimestrielle viagère versée par le gestionnaire du régime de prévoyance. Cette garantie est distincte de l'invalidité.

#### Conditions

##### Article 8

En vigueur étendu

Le salarié doit être victime d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle qui ne lui permet plus d'accomplir le métier pour lequel il a été embauché. Le reclassement du salarié dans une autre activité de l'entreprise ne lui fait pas perdre le bénéfice de la garantie. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

##### 8.1. Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une rente trimestrielle, sans condition d'ancienneté, dès le versement d'une rente par la sécurité sociale.

##### 8.2. Montant de la rente

Le montant de la rente versée par l'assureur est de :

- 10 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la sécurité sociale est d'au moins égal à 20 % ;
- 20 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la sécurité sociale est supérieur à 20 % mais inférieur à 50 % ;
- 30 % du salaire annuel de référence lorsque le taux d'incapacité est supérieur à 50 %.

L'incapacité permanente, d'un taux supérieur à 80 %, donne lieu, en outre, au versement anticipé des garanties en cas de décès.

##### 8.3. Durée de la rente

La rente est viagère.

##### 8.4. Paiement de la rente

La rente viagère est versée d'avance chaque trimestre civil. Elle est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

##### 8.5. Complément familial

Dès lors qu'un salarié a un ou plusieurs enfants à charge et qu'il ne perçoit pas la totalité de son salaire, il reçoit un complément familial égal à 5 % du salaire annuel brut de référence. Ce complément est payé directement au bénéficiaire par l'institution de prévoyance.

##### 8.6. Rente perte d'autonomie

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie.

Le montant de la rente est de 15 % du salaire annuel de référence.

Sur simple demande, l'organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant, et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

- boire et manger ;
- se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher ;
- se déplacer dans le logement ;
- se laver ;
- aller aux toilettes.

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d'autonomie s'ajoute à une éventuelle allocation perte d'autonomie.

##### 8.7. Paiement de la rente

La rente mensuelle est payable d'avance directement au bénéficiaire.

##### 8.8. Durée du versement

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie.

##### 8.9. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

### Chapitre IV Invalidité

En vigueur étendu

En cas d'invalidité permanente totale ou partielle entraînant le versement d'une rente par la sécurité sociale, l'assuré bénéficie d'une rente complémentaire en pourcentage du salaire annuel brut de référence.

#### Date d'effet

##### Article 9

En vigueur étendu

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire intervient dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale. La pension d'invalidité se substitue à l'indemnité journalière perçue au titre de l'incapacité temporaire.

##### 9.1. Montant de la prestation

Le montant de la rente en pourcentage du salaire annuel brut de référence, tel que défini à l'article 11, varie selon la catégorie d'invalidité reconnue par la sécurité sociale. Elle est égale à :

- 1re catégorie : 15 % ;
- 2e catégorie : 25 % ;
- 3e catégorie : 35 %.

Cette rente est versée en complément de celle de la sécurité sociale. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de

l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

#### 9.2. Durée du versement

La rente cesse d'être versée à la cessation de l'état d'invalidité.

#### 9.3. Paiement

La rente complémentaire est versée trimestriellement à terme échu.

#### 9.4. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

#### 9.5. Invalidité totale et définitive

Le classement par la sécurité sociale en invalidité 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale avant la date de liquidation de la pension de retraite par la sécurité sociale permet à l'assuré de bénéficiaire par anticipation du capital décès, des rentes éducation et de conjoint.

#### 9.6. Rente perte d'autonomie

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d'un accident ou d'une maladie, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie. Cette rente est versée uniquement aux salariés classés par la sécurité sociale en 3e catégorie d'invalidité.

Le montant de la rente est de 15 % du salaire annuel de référence.

Lorsque le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il est classé en invalidité, il perçoit cette rente sans toutefois qu'elle puisse cumuler avec celle versée précédemment pour une incapacité permanente.

Sur simple demande, l'organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant, et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

- boire et manger ;
- se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher ;
- se déplacer dans le logement ;
- se laver ;
- aller aux toilettes.

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d'autonomie s'ajoute à une éventuelle allocation perte d'autonomie.

#### 9.7. Durée

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie.

#### 9.8. Paiement de la rente

La rente mensuelle est payable trimestriellement d'avance directement au bénéficiaire.

#### 9.9. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

### Chapitre V Fonds collectif de rente pour soutien scolaire

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2008, la garantie couverte par le fonds collectif de rente pour soutien scolaire est supprimée.

Par conséquent, toutes les demandes d'ouverture de rentes ayant un fait générateur postérieur au 31 décembre 2007 seront refusées. La date du fait générateur est déterminée par la date du licenciement d'un salarié de plus de 55 ans, ou par la date de mise à la retraite ou de départ à la retraite d'un salarié âgé de 60 ans ayant, dans chacun des cas, des enfants en âge scolaire.

Les partenaires sociaux, ayant constaté un solde créditeur sur ce fonds à la date du 31 décembre 2007, ont décidé de réaffecter les sommes du fonds collectif de rente à l'apurement d'un éventuel solde débiteur du compte de résultat en cas d'insuffisance de la provision d'égalisation.

Pendant une période transitoire allant du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2009, il est convenu que le solde créditeur de ce fonds ne pourra être inférieur à 100 000 €, et ce, afin d'assurer les éventuelles réalisations de provisionnements de capitaux constitutifs de rentes ayant un fait générateur antérieur au 1er janvier 2008 et qui seraient déclarées pendant la période transitoire précitée.

A l'issue de la période transitoire, soit au 1er janvier 2010, le reliquat du fonds non utilisé sera versé au crédit du compte de résultat.

#### Bénéficiaires

##### Article 10

En vigueur étendu

Les dispositions du préambule de l'article 10 ainsi que les paragraphes 10.1 et 10.3 deviennent sans objet.

L'article 10.2 est modifié comme il suit :

#### « 10.2. Réaffectation de l'alimentation du fonds

La cotisation de 0,10 % du salaire mensuel brut est affectée aux risques prévoyance et ventilée dans les mêmes proportions.

L'abondement de 5 % de la provision d'égalisation est supprimé. »

### Chapitre VI Situations particulières

En vigueur étendu

#### 10.4. Rechutes

En cas de rechute d'une affection ou d'un accident suite à une reprise du travail dans un délai de 3 mois, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le premier jour de son arrêt.

#### 10.5. Maternité

En cas de maladie ou d'accident survenu pendant le congé maternité entraînant une non-reprise du travail à l'issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues.

#### 10.6. Chômage

A tout salarié en chômage total, bénéficiant des allocations pour perte d'emploi, les garanties du régime restent acquises sous réserve de verser les cotisations correspondant au présent régime.

Pour l'application des dispositions des articles 3, 5, 6, de celles des chapitres III et IV, la base de calcul est le salaire de référence perçu au cours des 12

derniers mois d'activité précédant le mois au cours duquel a eu lieu le départ de la société. Pour l'application des articles 7 et 8, la rémunération garantie est limitée au montant de l'allocation mensuelle de chômage.

#### 10.7. Congé parental

Pendant la durée du congé parental, les garanties du présent régime sont maintenues.

#### 10.8. Suicide

En cas de suicide, les garanties du régime s'appliquent au terme de 2 ans d'affiliation, de date à date.

#### 10.9. Etat de guerre

En cas de guerre mettant en cause l'Etat français, les garanties ne peuvent avoir effet que dans les conditions déterminées par la législation sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

### Chapitre VII Dispositions générales

#### Salaire annuel brut de référence

##### Article 11

En vigueur étendu

Le salaire annuel brut de référence est établi à partir des rémunérations brutes y compris les primes, gratifications et 13e mois perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès dans la limite de la tranche C.

Définitions :

- la tranche A (TA ou TI) ;
- la tranche B-C (TB-C ou T2-3) comprise entre le plafond TA de la sécurité sociale et 8 fois ce plafond ;
- pour les anciens salariés ou les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, il est établi à partir du salaire perçu au cours des 12 derniers mois d'activité ou du décès précédant le mois au cours duquel a lieu le départ de l'étude ou de la société commerciale de vente volontaire aux enchères publiques ;
- pour les salariés à temps partiel, l'assiette de la cotisation est celle du salaire à temps complet reconstitué conformément aux dispositions de la présente convention relatives au temps partiel.

#### Revalorisation des prestations

##### Article 12

En vigueur étendu

Les prestations garanties sont revalorisées au 1er janvier de chaque année selon le même pourcentage d'augmentation que celui du plafond de la sécurité sociale.

Les prestations en cours de paiement, dont le fait générateur est survenu antérieurement à la date du 1er janvier, sont revalorisées au premier versement des prestations du premier trimestre.

#### 12.1. Décès

Si le décès survient alors que le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire ou d'invalidité, les prestations garanties sont déterminées en fonction de sa situation de famille lors du décès et de la rémunération brute annuelle du salarié à la date de l'arrêt de travail, revalorisée en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt et celle du décès.

#### Notion d'enfant à charge

##### Article 13

En vigueur étendu

Sont considérés comme enfants à la charge du participant tous les enfants légitimes, reconnus, naturels adoptifs ou recueillis ou à naître, au sens de la législation fiscale.

### Chapitre VIII Gestion du régime

En vigueur étendu

Tous les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective doivent souscrire un contrat d'adhésion auprès de l'organisme gestionnaire désigné en annexe I.

Une convention de gestion est conclue entre les organismes assureurs et les membres de la commission mixte paritaire, signataires de l'accord de prévoyance.

#### Obligation d'adhérer

##### Article 14

En vigueur étendu

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques doivent obligatoirement adhérer auprès de l'organisme désigné pour assurer la mutualisation des risques conformément aux dispositions des articles L. 911-1, L. 912 et L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ professionnel du présent accord, dont l'une des catégories de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord, sont tenues de souscrire les garanties du présent accord pour cette dernière catégorie auprès de l'organisme de prévoyance, désigné à l'annexe I.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires entrant dans le champ d'application du présent accord professionnel, dont l'ensemble de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord sont tenus de souscrire les garanties du présent accord pour l'ensemble de leur personnel auprès de l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I.

En tout état de cause, toutes les études de commissaires-priseurs judiciaires et toutes les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ d'application de l'accord professionnel portant création d'un régime de prévoyance doivent adhérer pour les garanties du présent accord à l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I au plus tard le 1er mars 2003.

Par un contrat d'adhésion et une convention de gestion, l'organisme mutualisateur précise les procédures administratives et financières pour simplifier la mise en œuvre du régime.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés commerciales de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques tiennent à la disposition du gestionnaire toutes les pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'à celui des prestations.

#### Réserve d'égalisation

##### Article 15

En vigueur étendu

Un fonds dit « de réserve d'égalisation » est créé. La réserve d'égalisation reçoit la participation aux excédents du régime et des produits financiers sur les provisions.

Aucun tiers - notamment actionnaire d'une société d'assurance, réassureur, courtier, agent général - ne peut recevoir un quelconque pourcentage de la participation aux excédents du régime et des produits financiers.

A compter du 1er janvier 2008, ce fonds de réserve est alimenté à hauteur de 40 % des cotisations brutes de réassurance du régime, par 75 % des excédents bruts de réassurance du régime et des produits financiers constatés au jour de la signature du présent accord.

Les excédents du régime et les produits financiers sont versés au plus tard dans le mois qui suit la fin de l'exercice.

Le gestionnaire présente le compte de participation aux excédents du régime.

Le fonds d'égalisation alimente en tant que de besoin le fonds collectif de rente pour soutien scolaire et le fonds de revalorisation.

La réserve d'égalisation appartient au régime.

### **Gestion de la cotisation**

#### Article 16

En vigueur étendu

Le taux de cotisation défini par l'accord constitue la contrepartie des risques couverts par le régime. Cette cotisation est globale. Sur chaque risque il est affecté un pourcentage de la cotisation globale. Le taux des cotisations et sa répartition sont définis à l'annexe II du présent accord.

Au vu du rapport annuel, la commission paritaire de surveillance du régime peut modifier le pourcentage affecté sur chaque risque s'il s'avère que le taux de couverture d'un risque est inférieur à 0,85 ou s'il est supérieur à 0,95.

Pour assurer l'organisation et le suivi du régime auprès des salariés et des entreprises, les organisations signataires perçoivent en dédommagement des frais 1 % à répartir par capital du montant de la cotisation annuelle totale nette de réassurance.

### **Rapport annuel**

#### Article 17

En vigueur étendu

A la fin de chaque exercice et au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'arrêté des comptes, l'organisme gestionnaire désigné établit un rapport à l'intention de la commission paritaire de surveillance du régime.

Ce rapport porte sur tous les éléments d'ordre démographique, économique, financier et social nécessaire à l'appréciation de l'application du présent accord. L'organisme gestionnaire présente et commente les comptes de résultat et le bilan du régime conformes aux dispositions de l'article L. 932-24-1 du code de la sécurité sociale.

Chacune des garanties fait l'objet d'une observation sur le ratio cotisation/prestation.

L'organisme gestionnaire présente un compte de résultat détaillé de chaque garantie, conforme aux obligations légales.

Des tableaux comparatifs, d'une année sur l'autre, permettant d'apprécier l'évolution du régime, risque par risque, sont insérés dans le rapport annuel. Les garanties couvrant les accidents du travail, l'incapacité permanente ou partielle ainsi que l'invalidité sont présentées avec la nature du handicap.

L'organisme modifie, à la demande de la commission paritaire de surveillance, la présentation du rapport annuel.

Chaque adhérent est destinataire du rapport annuel, lequel doit être également remis aux délégués du personnel.

### **Bilan d'application**

#### Article 18

En vigueur étendu

Les parties signataires se réunissent pour faire le bilan d'application du régime au plus tard dans un délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

En fonction des possibilités résultant des différents constats, bilans et analyses, les partenaires sociaux proposent à la commission paritaire et à l'organisme gestionnaire l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes, voire la création de garanties nouvelles.

Si un déséquilibre venait à se produire dans le rapport prestation/cotisation nécessitant le réajustement du taux de cotisation, les signataires du présent accord, réunis en commission paritaire, décident, en concertation avec l'organisme gestionnaire, du nouveau taux de cotisation.

### **Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques**

#### Article 19

En vigueur étendu

*Au vu du bilan d'application et dans un délai maximum de 3 ans d'application, les signataires du présent accord peuvent décider, après un appel d'offres, de transférer le contrat à un nouvel organisme mutualisateur des risques pour assurer les garanties du régime. (1)*

#### 19.1. Transfert du contrat

En cas de transfert du contrat de prévoyance à un nouvel organisme, l'organisme qui perd la gestion du contrat assure les prestations en cours de service y compris le capital décès.

L'organisme qui perd la gestion des risques assure les revalorisations des prestations en cours, conformément aux dispositions de l'article 12.

Le nouvel organisme doit accepter, selon les conditions de l'appel d'offres, le maintien du contrat selon les modalités définies au présent accord durant 3 ans.

La réserve d'égalisation et le fonds collectif de rente pour soutien scolaire sont transférés au nouvel organisme qui en assure la gestion.

Le fonds de revalorisation demeure propriété de l'organisme gestionnaire qui perd la gestion du régime. Cet organisme assure les revalorisations des prestations en cours de service et le paiement des garanties décès.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail et L. 912-1 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

### **Frais de gestion**

#### Article 20

En vigueur étendu

Les frais de gestion par risque ne doivent pas être supérieurs à ceux recommandés par le CTIP.

En tout état de cause, les frais de gestion doivent être justifiés par l'organisme gestionnaire et ne peuvent être supérieurs :

- de 7 % pour la garantie décès ;

- de 7,5 % pour le service des rentes ;

- de 8 % pour les prestations complémentaires de l'incapacité temporaire.

Ces frais de gestions s'imputent sur la cotisation nette de réassurance.

### **Cessation des garanties**

#### Article 21

En vigueur étendu

Les garanties cessent au plus tard au moment de la liquidation de la retraite à l'exception des rentes viagères, sous condition suspensive, des rentes en cours de versement notamment la rente éducation ainsi que celle servie par le fonds collectif de rente pour soutien scolaire.

Les personnes garanties peuvent toutefois souscrire dans les 6 mois de la liquidation de la retraite un contrat individuel en contrepartie du paiement global de

la cotisation conformément aux dispositions de la loi Evin et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

L'adhésion, à titre individuel, des bénéficiaires des points 4 et 5 de l'article 2 proroge les garanties tant que ceux-ci versent les cotisations.

#### **Risques exclus**

##### Article 22

En vigueur étendu

La mutilation volontaire.

Le risque de blessures ou de lésion provenant de rixes, d'insurrection sauf dans le cas où le participant n'y prendrait pas part directement ou s'il est en état de légitime défense.

Le risque de blessures provenant de faits de guerre dans la mesure où ces risques sont exclus par la législation en vigueur.

#### **Information du salarié**

##### Article 23

En vigueur étendu

Une notice d'information, élaborée par l'organisme gestionnaire en concertation avec les signataires de l'accord collectif portant création d'un régime de prévoyance, est remise par les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires à tous les salariés. Si une modification des garanties du régime intervient, une notice complémentaire est remise aux salariés.

Le contrat de travail et le bulletin de salaire mentionnent les coordonnées de l'organisme gestionnaire du régime. En cas de rupture du contrat de travail, il doit être mentionné sur la lettre de licenciement ou le certificat de travail que le salarié peut bénéficier du maintien de la couverture des risques garantis par le présent régime ainsi que les conditions de souscription auprès de l'institution de prévoyance.

#### **Prescription**

##### Article 24

En vigueur étendu

Les délais de prescription prévus en matière de prestations sont ceux mentionnés à l'article L. 221-11 du code de la mutualité. Toutefois, cette prescription ne court pas pour les offices de commissaires-priseurs judiciaires ou les sociétés de ventes volontaires qui se seraient exonérés des obligations résultant du présent accord.

### **Chapitre IX Commission paritaire de surveillance**

En vigueur étendu

Il est institué une commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

#### **Composition**

##### Article 25

En vigueur étendu

La commission est composée des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord à raison d'un titulaire et d'un suppléant et d'un nombre égal de membres désignés par la chambre nationale des commissaires-priseurs et le syndicat des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques.

La désignation d'un salarié d'un office de commissaires-priseurs judiciaires ou d'une société de ventes volontaires emporte autorisation d'absence rémunérée.

Un président et un secrétaire sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance par chacun des collèges.

#### **Attributions**

##### Article 26

En vigueur étendu

La commission dispose d'une délégation permanente du conseil d'administration de l'organisme gestionnaire, lui conférant un pouvoir de décision autonome, notamment :

- en matière de suivi et de contrôle du régime ;
- en matière de répartition des cotisations sur chaque risque, dans le respect du taux global ;
- en matière d'action sociale ;
- d'interprétation et d'application du texte de l'accord ;
- par l'examen des litiges résultant de cette application ;
- du contrôle des opérations administratives et financières ;
- de la gestion du fonds d'action sociale lorsqu'il existe ;
- d'information complémentaire sur le fonctionnement du régime.

La commission paritaire de surveillance se réunit au moins une fois par an et sur saisine d'un salarié sur l'application de l'accord, sur convocation de son président ou de son secrétaire. En outre, la commission se réunit pour recevoir le rapport d'activité, les comptes de résultat et le bilan du régime.

#### **Logistique**

##### Article 27

En vigueur étendu

La préparation et la tenue des réunions de la commission paritaire de surveillance sont à la charge intégrale des gestionnaires.

Les frais exposés par ses membres, à l'occasion de leurs travaux, sont remboursés par le gestionnaire dès la désignation de l'organisme mutualisateur des risques du présent régime.

En outre, chacune des organisations signataires, chambre nationale des commissaires-priseurs, syndicat des maisons de ventes volontaires ou organisations syndicales de salariés, participe à l'information de la mise en place d'une couverture sociale par des insertions dans leurs publications professionnelles.

Le gestionnaire met à la disposition le typon de l'insertion. Ces insertions sont facturées au gestionnaire.

#### **Formation**

##### Article 28

En vigueur étendu

Les formations effectuées avec le concours du gestionnaire du régime, dans le cadre du lancement du régime et de son suivi, sont à la charge du gestionnaire à raison de 1 jour annuel par organisation signataire de l'accord.

#### **Annexes**

##### **Annexe**

En vigueur étendu

Annexe I  
Gestionnaires du régime

Depuis le 1er janvier 2003, la gestion du régime de prévoyance des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires est assurée par la MACIF mutualité prévoyance collective. Mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité immatriculé sous le n° 429127921.

**Annexe**

En vigueur étendu

Annexe II

Cotisations

Les cotisations de 1,65 % de la tranche A et 1,65 % de la tranche B et C sur le salaire annuel de référence sont déterminées comme suit :

Pour la tranche A :

- 1,50 % pour l'employeur ;
- 0,15 % pour le salarié.

La cotisation relative à la complémentaire maladie est à la charge exclusive du salarié.

Pour la tranche B et C : 1,65 %.

La cotisation de la tranche B et C est répartie comme suit :

- 30 % pour l'employeur ;
- 70 % pour le salarié.

La cotisation de 0,38 % sur la tranche B relative à la complémentaire maladie est à la charge exclusive du salarié.

## Avenant du 16 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	CNCPJ ; SNCPJ ; SYMEV.
Organisations de salariés	CFDT ; SPCPSVV CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions du titre XVI relatif aux obligations de versement à l'OPCA PL des études de commissaires-priseurs et des sociétés de ventes volontaires ainsi que les modalités de prélèvement par l'OPCA PL des fonds destinés au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Cet avenant annule et remplace l'article 42 du titre XIII de la convention collective du 17 décembre 2008.

« Article 44

Versement des contributions

Entreprises de moins de 10 salariés :

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA PL une contribution égale à 0,60 % de la masse salariale brute des études de commissaires-priseurs et des sociétés de ventes volontaires.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- le solde au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés :

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés versent à l'OPCA PL :

- une contribution au titre de la professionnalisation/ DIF égale à 0,15 % en application des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;
- une contribution au titre du plan de formation qui ne peut être inférieure à 0,45 % de la masse salariale brute des études de commissaires-priseurs et sociétés de ventes volontaires.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

Entreprises de 20 à moins de 50 salariés :

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés versent à l'OPCA PL une contribution au titre de la professionnalisation/ DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 0,95 % de la masse salariale brute des études de commissaires-priseurs et sociétés de ventes volontaires.

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation/ DIF ;
- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par les études de commissaires-priseurs et sociétés de ventes volontaires.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.

Entreprises de 50 salariés et plus :

Les entreprises ayant un effectif de 50 salariés et plus versent à l'OPCA PL une contribution au titre de la professionnalisation/ DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 0,95 % de la masse salariale brute des études.

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation/ DIF ;
- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait

l'objet d'une utilisation directe par les études de commissaires-priseurs et sociétés de ventes volontaires. »

L'article 44 est complété par les dispositions suivantes :

« Modalités de prélèvement du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Le prélèvement au titre du financement du fonds de sécurisation des parcours professionnels fait l'objet d'un reversement par l'OPCA PL qui se calcule selon les modalités suivantes :

Le prélèvement annuel au titre du FPSPP s'effectue selon le taux fixé annuellement par arrêté ministériel.

Ce prélèvement compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle est ainsi réparti :

- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de moins de 10 salariés : le prélèvement total est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation ;

- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de plus de 10 salariés et de plus de 50 salariés : le solde du prélèvement FPSPP, après déduction de la part assise sur les contributions dues au titre du financement du congé individuel formation est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation. »

Portée de l'accord

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des études de commissaires-priseurs et sociétés de ventes volontaires.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte de l'année N sur la masse salariale de l'année N - 1 et, pour la première fois, à la collecte 2011, sur la masse salariale 2010.

Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Entrée en vigueur et dépôt

A défaut d'opposition au présent avenant, ses dispositions seront applicables à compter du jour suivant son dépôt. »

### Avenant n° 2011-01 du 29 juin 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Le SYMEV ; Le CNCPJ.
Organisations de salariés	La FS CFTD ; Le SPCPSVV CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)

### Avenant n° 2011-01 du 29 juin 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Le SYMEV ; Le CNCPJ.
Organisations de salariés	La FS CFTD ; Le SPCPSVV CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'annexe VI de la convention sont modifiées comme suit :

« ANNEXE VI

Maintien de l'assurance, licenciement indemnisé par les Assedic

L'assurance est maintenue, en relais aux dispositions de l'annexe VIII relative au ' maintien ANI ' :

- aux membres du personnel appartenant au groupe assuré dont le contrat de travail est rompu pour licenciement entraînant une indemnisation des Assedic, y compris pendant le délai de carence appliqué par le régime des Assedic et pendant la période au cours de laquelle, par suite de maladie ou d'accident, l'allocation versée par le régime des Assedic est remplacée temporairement par les prestations en espèces de la sécurité sociale ;

- sous réserve que la demande individuelle d'affiliation soit adressée dans les 3 mois suivant la date de fin des droits du participant au titre du ' maintien ANI ' ; le dépassement de ce délai entraîne forclusion définitive.

1. Date d'effet

La garantie débute le premier jour du mois qui suit la date de demande d'affiliation.

2. Garanties

Les garanties maintenues sont les suivantes :

- décès ;
- rente éducation ;
- rente de conjoint ;
- incapacité temporaire de travail.

S'agissant de la garantie incapacité temporaire de travail, MACIF-Mutualité complète, le cas échéant, les prestations en espèces de la sécurité sociale à l'expiration du délai de carence des Assedic, à concurrence du dernier montant des allocations Assedic perçues (ou qui auraient été perçues en cas de survenance de l'incapacité de travail pendant le délai de carence).

3. Assiette de cotisation et de prestations

L'assiette de cotisation et de prestations, définie aux conditions générales, est celle correspondant aux 12 derniers mois d'activité (à l'exclusion de toute prime liée au départ). Elle est revalorisée, au 1er janvier de chaque année, en fonction de l'évolution de la valeur de l'indice de revalorisation défini aux conditions particulières.

4. Cotisation

La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité.

#### 5. Cessation du maintien de l'assurance

Le maintien de l'assurance cesse à la date de fin d'indemnisation par les Assedic et, en tout état de cause, en cas de résiliation de la convention de gestion. »

### Avenant du 17 avril 2012 relatif à la fonction de commissaire-priseur judiciaire salarié

Signataires	
Organisations patronales	Le SYMEV ; Le CNCPJ ; Le SNCPJ,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; Le SPCPSVV CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur étendu

Au titre VI de la convention collective nationale, intitulé « Classification du personnel » :

L'article 20 « Définition des emplois du personnel et des coefficients » est ainsi modifié :

« Commissaire-priseur judiciaire salarié (380) :

- titulaire du diplôme de commissaire-priseur judiciaire, nommé par arrêté du garde des Sceaux et ayant prêté serment, conformément au décret n° 2012-121 du 30 janvier 2012 et aux textes subséquents. »

### Avenant du 17 avril 2012 relatif à la fonction de commissaire-priseur judiciaire salarié

Signataires	
Organisations patronales	Le SYMEV ; Le CNCPJ ; Le SNCPJ,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; Le SPCPSVV CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur étendu

Au titre VI de la convention collective nationale, intitulé « Classification du personnel » :

L'article 20 « Définition des emplois du personnel et des coefficients » est ainsi modifié :

« Commissaire-priseur judiciaire salarié (380) :

- titulaire du diplôme de commissaire-priseur judiciaire, nommé par arrêté du garde des Sceaux et ayant prêté serment, conformément au décret n° 2012-121 du 30 janvier 2012 et aux textes subséquents. »

### Accord du 5 septembre 2012 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ ; SNCPJ.
Organisations de salariés	CFTD ; SPCPSVV CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

La chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires, le syndicat des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de mettre en œuvre un régime de prévoyance pour les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

L'organisme gestionnaire qui met en œuvre le présent régime est soumis aux dispositions du code de la mutualité.

Sont retenues les garanties suivantes :

- décès ;
- frais d'obsèques ;
- rente éducation ;
- rente de conjoint ;
- incapacité temporaire ;
- incapacité permanente totale ou partielle ;
- invalidité ;
- rente perte d'autonomie temporaire.

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Cet accord professionnel a pour objet d'instituer un régime obligatoire et indivisible, généralisé à tous les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires agissant sous la forme de sociétés commerciales.

#### Bénéficiaires

Article 2

En vigueur non étendu



Sont bénéficiaires tous les salariés inscrits à l'effectif quelle que soit la nature du contrat de travail, présents au travail, en congé parental, en congé maternité ou en arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident du travail au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance. On entend par bénéficiaires :

- les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, y compris ceux qui remplissent les conditions d'ancienneté requises mais qui n'ont pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ils ne peuvent justifier d'au moins 200 heures de travail ;
- les salariés atteints d'une pathologie survenue antérieurement à la souscription ;
- les salariés mis en arrêt maladie à la date de signature de l'accord ;
- les anciens salariés s'ils souscrivent dans les 6 mois qui suivent la rupture ou le terme du contrat de travail, sous réserve du paiement de la cotisation globale ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé âgées de moins de 60 ans, si elles adhèrent dans les 6 mois du décès, au régime de prévoyance, sous réserve du paiement de la cotisation globale.

## **Chapitre Ier Garanties en cas de décès**

### **Décès, quelle qu'en soit la cause**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Versement d'un capital aux bénéficiaires de l'assuré décédé, égal à 300 % du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11. Toutefois, le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 70 % du plafond annuel de la sécurité sociale. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier de chaque année.

En cas de décès intervenant après une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salaire annuel brut servant de calcul au capital est revalorisé sur la base de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès.

#### **3.1. Décès par accident du travail ou maladie professionnelle**

En cas de décès par accident du travail ou maladie professionnelle, reconnus comme tels par la sécurité sociale, le capital défini à l'article 3 est majoré de 25 %.

Le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 88 % du plafond annuel de la sécurité sociale. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier de chaque année.

Il n'y a pas d'ancienneté requise en cas de décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

#### **3.2. Bénéficiaires du capital**

Sauf stipulation contraire écrite, valable au jour du décès, le bénéfice du capital garanti en cas de décès de l'assuré est dévolu au conjoint dans les liens du mariage, ou au concubin, ou à l'ayant droit du Pacs, ou, à défaut, aux héritiers de l'assuré.

Si l'assuré désire que le capital ne soit pas attribué selon la clause ci-dessus, il doit en faire la déclaration au gestionnaire du régime.

Le changement de bénéficiaire ne prend effet qu'à la date à laquelle l'assureur gestionnaire du régime a reçu notification de ce changement.

#### **3.3. Double effet en cas de décès du conjoint**

En cas de décès du conjoint non remarié d'un participant prédécédé, avant son départ à la retraite, les enfants à charge au décès du participant et étant encore à charge fiscalement du conjoint au moment de son décès reçoivent un nouveau capital.

Si le décès de l'assuré et celui de son conjoint provenant d'une même cause accidentelle indépendante de leur volonté surviennent l'un et l'autre au plus tard dans les 48 heures qui suivent le fait accidentel, les dispositions du paragraphe ci-dessus s'appliquent.

Le montant du capital est réparti par parts égales entre les enfants.

#### **3.4. Versement du capital décès**

Sur production d'un certificat de décès et après vérification de la clause bénéficiaire, un acompte équivalent à 50 % est versé immédiatement au bénéficiaire désigné.

#### **3.5. Temps partiel**

Pour les salariés à temps partiel, le calcul des prestations définies est celui de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

### **Frais d'obsèques**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

En cas de décès de l'assuré, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui aura acquitté ces frais ou à l'organisme indiqué par la personne en charge des obsèques dans la limite de 231 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le remboursement des frais d'obsèques se cumule avec le versement du capital décès.

### **Rente éducation**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

En cas de décès de l'assuré, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11, est versée pour chaque enfant à charge au sens fiscal, dans la limite :

- du 18e anniversaire ;
- du 26e anniversaire s'il poursuit des études supérieures ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire, le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

#### **5.1. Montant de la rente**

Pour l'ensemble des assurés :

- 8 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 8 ans ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 8 à 15 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 16 ans révolus ou 26 ans si poursuite d'études.

#### **5.2. Paiement de la rente**

La rente est versée d'avance chaque mois.

#### **5.3. Revalorisation**

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

#### **5.4. Temps partiel**

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

### **Rente de conjoint survivant**

## Article 6

En vigueur non étendu

En cas de décès du salarié laissant un conjoint ou un concubin, il est versé à l'ayant droit survivant une rente viagère et une rente temporaire.

### 6.1. Montant de la rente

La rente viagère est égale à 10 % et la rente temporaire de 15 % du salaire annuel de référence tel que défini à l'article 11.

### 6.2. Durée de versement de la rente

La rente viagère est versée de la date du décès de l'assuré à celle du conjoint survivant.

La rente temporaire est versée jusqu'au moment où le conjoint atteint l'âge légal pour demander la liquidation de sa retraite et au plus tard jusqu'au décès du conjoint survivant.

### 6.3. Paiement de la rente

Elle est versée d'avance chaque mois.

### 6.4. Revalorisation de la rente

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

### 6.5. Temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

## Chapitre II Garanties en cas d'arrêt pour maladie ou accident

### Incapacité temporaire de travail

#### Article 7

En vigueur non étendu

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident entraînant le versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, le régime de prévoyance verse des indemnités complémentaires.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions requises, les salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre et n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations de la sécurité sociale bénéficient des droits au titre du régime de prévoyance dans les mêmes conditions que les autres salariés.

#### 7.1. Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une indemnité journalière complémentaire à celle de la sécurité sociale à l'expiration de la période de maintien du salaire prévue par la convention collective.

#### 7.2. Montant des prestations

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé de manière à garantir, y compris l'éventuel salaire partiel :

- 30 % du salaire brut TA ;

- 80 % du salaire brut TB et TC.

Cette indemnité est majorée par le complément familial.

#### 7.3. Complément familial

Une indemnité complémentaire est versée au salarié ayant des enfants à charge, sans toutefois que la somme des versements ne puisse excéder la rémunération mensuelle brute du salarié qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Le versement du complément familial de 5 % s'effectue par enfant à charge.

Ce complément familial s'ajoute également au salaire défini par la convention collective lorsque le salarié a épuisé son droit au maintien intégral du salaire versé par l'employeur.

#### 7.4. Durée de versement

Les indemnités complémentaires sont versées tant que les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale et, en cas de longue maladie, au maximum pendant 1 095 jours. En tout état de cause, le versement cesse à la date de liquidation de la pension de retraite par la sécurité sociale.

#### 7.5. Revalorisation

Les prestations complémentaires sont revalorisées conformément aux dispositions de l'article 12.

#### 7.6. Paiement

##### 1. Cas où le contrat de travail est maintenu

Il appartient à l'employeur d'établir mensuellement, à terme échu, le bulletin de paie correspondant au versement des prestations nettes et d'effectuer les différents précomptes.

##### 2. Cas où le contrat de travail est rompu

Les prestations garanties par le régime de prévoyance sont payées directement par l'organisme de prévoyance au bénéficiaire, qui en assure la déclaration auprès de l'administration fiscale.

## Chapitre III Incapacité permanente totale ou partielle

En vigueur non étendu

La reconnaissance par la sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, ouvre droit au versement d'une rente trimestrielle viagère versée par le gestionnaire du régime de prévoyance. Cette garantie est distincte de l'invalidité.

### Conditions

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le salarié doit être victime d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle qui ne lui permet plus d'accomplir le métier pour lequel il a été embauché. Le reclassement du salarié dans une autre activité de l'entreprise ne lui fait pas perdre le bénéfice de la garantie. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

#### 8.1. Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une rente trimestrielle, sans condition d'ancienneté, dès le versement d'une rente par la sécurité sociale.

#### 8.2. Montant de la rente

Le montant de la rente versé par l'assureur est de :

- 10 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la sécurité sociale est au moins égal à 20 % ;

- 20 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la sécurité sociale est supérieur à 20 % mais inférieur à 50 % ;

- 30 % du salaire annuel de référence lorsque le taux d'incapacité est supérieur à 50 %.

L'incapacité permanente d'un taux supérieur à 80 % donne lieu, en outre, au versement anticipé des garanties en cas de décès.

#### 8.3. Durée de la rente

Le service de la rente prend fin à la cessation de l'incapacité permanente totale ou partielle, et au plus tard à la cessation du versement de la rente d'incapacité par la sécurité sociale.

#### 8.4. Paiement de la rente

La rente est versée d'avance chaque trimestre civil. Elle est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

#### 8.5. Complément familial

Dès lors qu'un salarié a un ou plusieurs enfants à charge et qu'il ne perçoit pas la totalité de son salaire, il reçoit un complément familial égal à 5 % du salaire annuel brut de référence. Ce complément est payé directement au bénéficiaire par l'organisme gestionnaire.

#### 8.6. Rente perte d'autonomie temporaire

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie.

Le montant de la rente est de 15 % du salaire annuel de référence.

Sur simple demande, l'organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

- boire et manger ;
- se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher ;
- se déplacer dans le logement ;
- se laver ;
- aller aux toilettes.

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d'autonomie s'ajoute à une éventuelle allocation perte d'autonomie.

#### 8.7. Paiement de la rente

La rente mensuelle est payable d'avance directement au bénéficiaire.

#### 8.8. Durée du versement

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie, et au plus tard à la cessation du versement de la rente visée à l'article 8.2.

#### 8.9. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

### Chapitre IV Invalidité

En vigueur non étendu

En cas d'invalidité permanente totale ou partielle entraînant le versement d'une rente par la sécurité sociale, l'assuré bénéficie d'une rente complémentaire en pourcentage du salaire annuel brut de référence.

#### Date d'effet

##### Article 9

En vigueur non étendu

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire intervient dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale. La pension d'invalidité se substitue à l'indemnité journalière perçue au titre de l'incapacité temporaire.

#### 9.1. Montant de la prestation

Le montant de la rente en pourcentage du salaire annuel brut de référence, tel que défini à l'article 11, varie selon la catégorie d'invalidité reconnue par la sécurité sociale. Elle est égale à :

- 1re catégorie : 15 % ;
- 2e catégorie : 25 % ;
- 3e catégorie : 35 %.

Cette rente est versée en complément de celle de la sécurité sociale. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

#### 9.2. Durée du versement

La rente cesse d'être versée à la cessation de l'état d'invalidité.

#### 9.3. Paiement

La rente complémentaire est versée trimestriellement à terme échu.

#### 9.4. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

#### 9.5. Invalidité totale et définitive

Le classement par la sécurité sociale en invalidité 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale avant la date de liquidation de la pension de retraite par la sécurité sociale permet à l'assuré de bénéficier par anticipation du capital décès, des rentes éducation et de conjoint.

#### 9.6. Rente perte d'autonomie temporaire

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d'un accident ou d'une maladie, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie. Cette rente est versée uniquement aux salariés classés par la sécurité sociale en 3e catégorie d'invalidité.

Le montant de la rente est de 15 % du salaire annuel de référence.

Lorsque le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il est classé en invalidité, il perçoit cette rente sans toutefois qu'elle puisse se cumuler avec celle versée précédemment pour une incapacité permanente.

Sur simple demande, l'organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

- boire et manger ;
- se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher ;
- se déplacer dans le logement ;
- se laver ;
- aller aux toilettes.

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d'autonomie s'ajoute à une éventuelle allocation perte d'autonomie.

#### 9.7. Durée

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie, et au plus tard à la cessation du versement de la rente d'invalidité.

#### 9.8. Paiement de la rente

La rente mensuelle est payable trimestriellement d'avance directement au bénéficiaire.

#### 9.9. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

### Chapitre V Fonds collectif de rente pour soutien scolaire

En vigueur non étendu

Garanties supprimées à effet du 1er janvier 2008.

### Chapitre VI Situations particulières

#### Situations particulières

##### Article 10

En vigueur non étendu

##### 10.1. Rechutes

En cas de rechute d'une affection ou d'un accident suite à une reprise du travail dans un délai de 3 mois, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le premier jour de son arrêt.

##### 10.2. Maternité

En cas de maladie ou d'accident survenu pendant le congé de maternité entraînant une non-reprise du travail à l'issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues.

##### 10.3. Chômage

A tout salarié en chômage total, bénéficiant des allocations pour perte d'emploi, les garanties du régime restent acquises sous réserve de verser les cotisations correspondant au présent régime.

Pour l'application des dispositions des articles 3, 5 et 6, de celles des chapitres III et IV, la base de calcul est le salaire de référence perçu au cours des 12 derniers mois d'activité précédant le mois au cours duquel a eu lieu le départ de la société. Pour l'application des articles 7 et 8, la rémunération garantie est limitée au montant de l'allocation mensuelle de chômage.

##### 10.4. Congé parental

Pendant la durée du congé parental, les garanties du présent régime sont maintenues.

##### 10.5. Etat de guerre

En cas de guerre mettant en cause l'Etat français, les garanties ne peuvent avoir effet que dans les conditions déterminées par la législation sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

### Chapitre VII Dispositions générales

#### Salaire annuel brut de référence

##### Article 11

En vigueur non étendu

Le salaire annuel brut de référence est établi à partir des rémunérations brutes y compris les primes, gratifications et 13e mois perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès dans la limite de la tranche C.

Définitions :

- la tranche A (TA ou T1) ;
- la tranche B/C (TB/C ou T2/3) comprise entre le plafond TA de la sécurité sociale et huit fois ce plafond ;
- pour les anciens salariés ou les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, il est établi à partir du salaire perçu au cours des 12 derniers mois d'activité ou du décès précédant le mois au cours duquel a lieu le départ de l'étude ou de la société commerciale de vente volontaire aux enchères publiques ;
- pour les salariés à temps partiel, l'assiette de la cotisation est celle du salaire à temps complet reconstitué conformément aux dispositions de la présente convention relatives au temps partiel.

#### Revalorisation des prestations

##### Article 12

En vigueur non étendu

Les prestations garanties sont revalorisées au 1er janvier de chaque année selon le même pourcentage d'augmentation que celui du plafond de la sécurité sociale.

Les prestations en cours de paiement, dont le fait générateur est survenu antérieurement à la date du 1er janvier, sont revalorisées au premier versement des prestations du premier trimestre.

##### 12.1. Décès

Si le décès survient alors que le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire ou d'invalidité, les prestations garanties sont déterminées en fonction de sa situation de famille lors du décès et de la rémunération brute annuelle du salarié à la date de l'arrêt de travail, revalorisée en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt et celle du décès.

#### Notion d'enfant à charge

##### Article 13

En vigueur non étendu

Sont considérés comme enfants à la charge du participant tous les enfants légitimes, reconnus, naturels, adoptifs ou recueillis ou à naître, au sens de la législation fiscale.

## Chapitre VIII Gestion du régime

En vigueur non étendu

Tous les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective doivent souscrire un contrat d'adhésion auprès de l'organisme gestionnaire désigné en annexe I.

Une convention de gestion est conclue entre les organismes assureurs et les membres de la commission mixte paritaire, signataires de l'accord de prévoyance.

### Obligation d'adhérer

#### Article 14

En vigueur non étendu

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques doivent obligatoirement adhérer auprès de l'organisme désigné pour assurer la mutualisation des risques conformément aux dispositions des articles L. 911-1, L. 912 et L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ professionnel du présent accord dont l'une des catégories de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord sont tenues de souscrire les garanties du présent accord pour cette dernière catégorie auprès de l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires entrant dans le champ d'application du présent accord professionnel et dont l'ensemble du personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord sont tenues de souscrire les garanties du présent accord pour l'ensemble de leur personnel auprès de l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I.

En tout état de cause, toutes les études de commissaires-priseurs judiciaires et toutes les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ d'application de l'accord professionnel portant création d'un régime de prévoyance doivent adhérer, pour les garanties du présent accord, à l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I au plus tard le 1er mars 2013.

Par un contrat d'adhésion et une convention de gestion, l'organisme mutualisateur précise les procédures administratives et financières pour simplifier la mise en œuvre du régime.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés commerciales de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques tiennent à la disposition du gestionnaire toutes les pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'à celui des prestations.

### Réserve d'égalisation

#### Article 15

En vigueur non étendu

Un fonds dit « de réserve d'égalisation » est créé. La réserve d'égalisation reçoit la participation aux excédents du régime et des produits financiers sur les provisions.

Aucun tiers - notamment actionnaire d'une société d'assurance, réassureur, courtier, agent général - ne peut recevoir un quelconque pourcentage de la participation aux excédents du régime et des produits financiers.

A compter du 1er janvier 2008, ce fonds de réserve est alimenté à hauteur de 40 % des cotisations brutes de réassurance du régime, par 75 % des excédents bruts de réassurance du régime et des produits financiers constatés au jour de la signature du présent accord.

Les excédents du régime et les produits financiers sont versés au plus tard dans le mois qui suit la fin de l'exercice.

Le gestionnaire présente le compte de participation aux excédents du régime.

Le fonds d'égalisation alimente en tant que de besoin le fonds collectif de rente pour soutien scolaire et le fonds de revalorisation.

La réserve d'égalisation appartient au régime.

### Gestion de la cotisation

#### Article 16

En vigueur non étendu

Le taux de cotisation défini par l'accord constitue la contrepartie des risques couverts par le régime. Cette cotisation est globale. Sur chaque risque, il est affecté un pourcentage de la cotisation globale. Le taux des cotisations et sa répartition sont définis à l'annexe II du présent accord.

Au vu du rapport annuel, la commission paritaire de surveillance du régime peut modifier le pourcentage affecté sur chaque risque s'il s'avère que le taux de couverture d'un risque est inférieur à 0,85 ou s'il est supérieur à 0,95.

### Rapport annuel

#### Article 17

En vigueur non étendu

A la fin de chaque exercice et au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'arrêté des comptes, l'organisme gestionnaire désigné établit un rapport à l'attention de la commission paritaire de surveillance du régime.

Ce rapport porte sur tous les éléments d'ordre démographique, économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord. L'organisme gestionnaire présente et commente les comptes de résultat et le bilan du régime conformes aux dispositions de l'article L. 932-24-1 du code de la sécurité sociale.

Chacune des garanties fait l'objet d'une observation sur le ratio cotisation/prestation.

L'organisme gestionnaire présente un compte de résultat détaillé de chaque garantie, conforme aux obligations légales.

Des tableaux comparatifs, d'une année sur l'autre, permettant d'apprécier l'évolution du régime, risque par risque, sont insérés dans le rapport annuel. Les garanties couvrant les accidents du travail, l'incapacité permanente ou partielle ainsi que l'invalidité sont présentées avec la nature du handicap.

L'organisme modifie, à la demande de la commission paritaire de surveillance, la présentation du rapport annuel.

Chaque adhérent est destinataire du rapport annuel, lequel doit être également remis aux délégués du personnel.

### Bilan d'application

#### Article 18

En vigueur non étendu

Les parties signataires se réunissent pour faire le bilan d'application du régime au plus tard dans un délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

En fonction des possibilités résultant des différents constats, bilans et analyses, les partenaires sociaux proposent à la commission paritaire et à l'organisme gestionnaire l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes, voire la création de garanties nouvelles.

Si un déséquilibre venait à se produire dans le rapport prestations/cotisations nécessitant le réajustement du taux de cotisation, les signataires du présent accord, réunis en commission paritaire, décideraient, en concertation avec l'organisme gestionnaire, du nouveau taux de cotisation.

### Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques

#### Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties au présent accord ont désigné, en qualité d'organisme assureur de l'ensemble des garanties prévoyance, l'organisme mentionné à l'annexe I « Gestionnaire du régime ».

Les partenaires sociaux signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné. Pour ce faire, la commission paritaire de surveillance se réunira régulièrement, et au plus tard 6 mois avant l'expiration de ce délai de 5 ans, en vue de procéder à une analyse comparative.

#### 19.1. Transfert du contrat

En cas de transfert du contrat de prévoyance à un nouvel organisme, l'organisme qui perd la gestion du contrat assure les prestations en cours de service, y compris le capital décès.

L'organisme qui perd la gestion des risques assure les revalorisations des prestations en cours, conformément aux dispositions de l'article 12.

Le nouvel organisme doit accepter, selon les conditions de l'appel d'offres, le maintien du contrat selon les modalités définies au présent accord durant 3 ans.

La réserve d'égalisation et le fonds collectif de rente pour soutien scolaire sont transférés au nouvel organisme, qui en assure la gestion.

Le fonds de revalorisation demeure propriété de l'organisme gestionnaire qui perd la gestion du régime. Cet organisme assure les revalorisations des prestations en cours de service et le paiement des garanties décès.

#### Frais de gestion

##### Article 20

En vigueur non étendu

Les frais de gestion par risque ne doivent pas être supérieurs à ceux recommandés par le CTIP.

En tout état de cause, les frais de gestion doivent être justifiés par l'organisme gestionnaire et ne peuvent être supérieurs à :

- 7 % pour la garantie décès ;

- 7,5 % pour le service des rentes ;

- 8 % pour les prestations complémentaires de l'incapacité temporaire.

Ces frais de gestion s'imputent sur la cotisation nette de réassurance.

#### Cessation des garanties

##### Article 21

En vigueur non étendu

Les garanties cessent au plus tard au moment de la liquidation de la retraite, à l'exception des rentes viagères, sous condition suspensive, des rentes en cours de versement, notamment la rente éducation ainsi que celle servie par le fonds collectif de rente pour soutien scolaire.

Les personnes garanties peuvent toutefois souscrire dans les 6 mois de la liquidation de la retraite un contrat individuel en contrepartie du paiement global de la cotisation conformément aux dispositions de la loi Evin et de la loi no 94-678 du 8 août 1994.

L'adhésion, à titre individuel, des bénéficiaires des points 4 et 5 de l'article 2 proroge les garanties tant que ceux-ci versent les cotisations.

#### Risques exclus

##### Article 22

En vigueur non étendu

La mutilation volontaire.

Les blessures ou les lésions provenant de rixes ou d'insurrection, sauf dans le cas où le participant n'y prend pas part directement ou s'il est en état de légitime défense.

Les blessures provenant de faits de guerre dans la mesure où ces risques sont exclus par la législation en vigueur.

#### Information du salarié

##### Article 23

En vigueur non étendu

Une notice d'information élaborée par l'organisme gestionnaire en concertation avec les signataires de l'accord collectif portant création d'un régime de prévoyance est remise par les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires à tous les salariés. Si une modification des garanties du régime intervient, une notice complémentaire est remise aux salariés.

Le contrat de travail et le bulletin de salaire mentionnent les coordonnées de l'organisme gestionnaire du régime. En cas de rupture du contrat de travail, il doit être mentionné sur la lettre de licenciement ou sur le certificat de travail que le salarié peut bénéficier du maintien de la couverture des risques garantis par le présent régime ainsi que les conditions de souscription auprès de l'institution de prévoyance.

#### Prescription

##### Article 24

En vigueur non étendu

Les délais de prescription prévus en matière de prestations sont ceux mentionnés à l'article L. 221-11 du code de la mutualité. Toutefois, cette prescription ne court pas pour les offices de commissaires-priseurs judiciaires ou les sociétés de ventes volontaires qui se seraient exonérés des obligations résultant du présent accord.

### Chapitre IX Commission paritaire de surveillance

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

#### Composition

##### Article 25

En vigueur non étendu

La commission est composée des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par la chambre nationale des commissaires-priseurs et le syndicat des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques.

La désignation d'un salarié d'un office de commissaires-priseurs judiciaires ou d'une société de ventes volontaires emporte autorisation d'absence rémunérée.

Un président et un secrétaire sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance, par chacun des collèges.

Lorsque la commission se réunit pour statuer sur la gestion du fonds d'action sociale, la commission est alors composée également des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives non signataires de l'accord.

#### Attributions

##### Article 26

En vigueur non étendu

La commission a un pouvoir de décision autonome, notamment en matière :

- de suivi et de contrôle du régime ;
- de répartition des cotisations sur chaque risque, dans le respect du taux global ;
- d'action sociale ;
- du contrôle des opérations administratives et financières ;
- de la gestion du fonds d'action sociale ;
- d'information complémentaire sur le fonctionnement du régime.

En outre, la commission dispose, sur délégation de la commission mixte paritaire et de la commission paritaire de conciliation prévues aux articles 54 et 62 de la convention collective nationale du 17 décembre 2008, d'un pouvoir :

- d'interprétation et d'application du texte de l'accord ;
- d'examen des litiges résultant de cette application.

La commission paritaire de surveillance se réunit au moins une fois par an et sur saisine d'un salarié sur l'application de l'accord, sur convocation de son président ou de son secrétaire. En outre, la commission se réunit pour recevoir le rapport d'activité, les comptes de résultat et le bilan du régime.

#### **Logistique**

##### **Article 27**

En vigueur non étendu

La préparation et la tenue des réunions de la commission paritaire de surveillance ainsi que les frais exposés par ses membres à l'occasion de leurs travaux sont à la charge du gestionnaire. Ainsi, afin de couvrir ces frais, les organisations signataires perçoivent 1 % du montant de la cotisation annuelle nette de réassurance à répartir à parts égales entre les organisations signataires.

En outre, chacune des organisations signataires : chambre nationale des commissaires-priseurs, syndicat des maisons de ventes volontaire ou organisations syndicales de salariés participe à l'information de la mise en place d'une couverture sociale par des insertions dans leurs publications professionnelles.

Le gestionnaire met à la disposition le typon de l'insertion. Ces insertions sont facturées au gestionnaire.

#### **Formation**

##### **Article 28**

En vigueur non étendu

Les formations effectuées avec le concours du gestionnaire du régime, dans le cadre du lancement du régime et de son suivi, sont à la charge du gestionnaire à raison de 1 jour annuel par organisation signataire de l'accord.

A effet du 1er janvier 2012, les partenaires sociaux ont décidé de créer un fonds de solidarité.

### **Chapitre X Fonds de solidarité**

#### **Objet du fonds de solidarité**

##### **Article 29**

En vigueur non étendu

Le fonds de solidarité a pour objet, notamment, d'apporter une aide financière aux participants en invalidité qui, du fait de leur état de santé, ont dû faire face à des dépenses exceptionnelles pour aménager leur domicile.

Le fonds de solidarité peut également intervenir dans d'autres cas de secours, à l'appréciation de la commission paritaire de surveillance qui gère le fonds.

#### **Fonctionnement du fonds de solidarité**

##### **Article 30**

En vigueur non étendu

Le fonds de solidarité est géré par la commission paritaire de surveillance (CPS).

La CPS examine les dossiers et demande les éventuelles pièces justificatives.

Les aides financières sont accordées dans la limite des sommes disponibles dans le fonds de solidarité.

Les partenaires sociaux ont décidé de faire un point d'étape au cours de l'exercice 2016 pour apprécier le maintien ou non de cette commission en fonction des demandes qui auront été formulées depuis sa création.

En cas de suppression du fonds de solidarité, les sommes présentes dans le fonds seront réaffectées au crédit du compte de résultat au 1er janvier de l'exercice suivant.

#### **Financement du fonds de solidarité**

##### **Article 31**

En vigueur non étendu

Le fonds de solidarité est financé au moyen d'une cotisation égale à 0,01 % de la masse salariale.

#### **Annexes**

En vigueur non étendu

##### **Annexe I**

Gestionnaires du régime

Depuis le 1er janvier 2003, la gestion du régime de prévoyance des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires est assurée par la Macif Mutualité prévoyance collective, mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité, immatriculé sous le numéro 779 558 501.

Au 1er janvier 2013, la désignation de Macif Mutualité, mutuelle régie par le livre II du code de la mutuelle, Siren no 779 558 501, en tant qu'organisme assureur du régime est renouvelée pour la durée mentionnée à l'article 19 du présent accord.

En vigueur non étendu

##### **Annexe II**

Cotisations

La loi portant réforme des retraites (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010) a reporté l'âge de départ légal à la retraite de 60 à 62 ans. Cette modification législative a pour conséquence d'allonger de 2 ans la durée de couverture des salariés en situation d'incapacité de travail ou d'invalidité et, par conséquent, la durée de service des prestations.

Pour faire face à ce nouvel engagement, l'organisme gestionnaire est amené à constituer un provisionnement supplémentaire de 2 ans. Si le contrat d'assurance est résilié pendant cette période transitoire, il est prévu le versement d'une indemnité de résiliation par les entreprises adhérentes au présent accord de prévoyance.

Au vu du résultat créditeur, au 31 décembre 2010, du compte de résultat du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont demandé à l'organisme gestionnaire (Macif Mutualité) de provisionner l'intégralité du différentiel de provision au 31 décembre 2011.

A compter du 1er janvier 2012, les cotisations sont portées de 1,65 % à 1,77 % de la tranche A et de 1,65 % à 1,77 % des tranches B et C sur le salaire annuel de référence et sont déterminées comme suit.

Pour la tranche A :

- 1,61 % pour l'employeur ;
- 0,16 % pour le salarié.

La cotisation relative à la complémentaire maladie est à la charge exclusive du salarié.

Pour les tranches B et C : 1,77 %.

La cotisation des tranches B et C est répartie comme suit :

- 0,53 % pour l'employeur ;
- 1,24 % pour le salarié.

La cotisation de 0,38 % sur la tranche B relative à la complémentaire maladie est à la charge exclusive du salarié.

---

## Adhésion par lettre du 4 décembre 2013 de l'UNSA FESSAD à la convention

En vigueur

Bagnolet, le 4 décembre 2013.

UNSA FESSAD

21, rue Jules-Ferry  
93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des enchères publiques et commissaires-priseurs du 17 décembre 2008 (étendue le 23 décembre 2009) ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ desdites conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

La secrétaire générale.

---

## Adhésion par lettre du 6 janvier 2015 de la CSFV CFTC à la convention

En vigueur

Paris, le 6 janvier 2015.

CSFV CFTC

34, quai de la Loire  
75019 Paris

Monsieur le Président,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, nous avons l'honneur de vous informer que notre organisation syndicale adhère, en totalité et sans réserve, à la convention collective nationale des commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires du 17 décembre 2008 ainsi qu'à ses avenants et annexes ayant le même champ d'application existant à ce jour.

Le présent courrier vaut notification de cette adhésion.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, en l'assurance de nos salutations distinguées.

---

## Accord du 28 septembre 2015 portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé

### Signataires

Organisations adhérentes	FESSAD UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 7 janvier 2016 (BO n°2016-6)
--------------------------	--

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche des commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires ont souhaité mettre en place par accord collectif un régime frais de santé au niveau national à compter du 1er janvier 2016.

### Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer un régime collectif de frais de santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de complémentaire santé.

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent accord selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, tout en privilégiant la voie de l'accord d'entreprise lorsque cela est possible.

Par ailleurs, lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 2016, les stipulations de cette dernière devront être adaptées en conséquence conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'alinéa



1er de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Les entreprises ayant mis en place, antérieurement au 1er janvier 2016, un régime de frais de santé conforme à celui prévu par le présent accord restent libres de le conserver auprès de leur organisme assureur, et ce même s'il ne s'agit pas de l'organisme assureur recommandé par les partenaires sociaux de la branche.

## **Champ d'application**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux offices de commissaires-priseurs judiciaires et aux opérateurs de ventes volontaires.

## **Bénéficiaires**

### **Article 3**

En vigueur étendu

#### **3.1. Salarié**

Le régime de complémentaire santé revêt un caractère collectif et obligatoire et bénéficie à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté.

#### **3.2. Dispense d'affiliation des salariés au régime frais de santé (1)**

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale peuvent être dispensés d'adhésion au régime sans remettre en cause le caractère obligatoire de celui-ci :

- les salariés à durée déterminée et les apprentis avec l'obligation pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en produisant tous documents utiles ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). Dans ces cas, la dispense doit être justifiée par tout document utile et joue jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de leur embauche si elle est postérieure, jusqu'à échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants (cf. arrêté du 26 mars 2012 modifié) :
  - dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
  - régime local d'Alsace-Moselle ;
  - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
  - mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
  - contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
  - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
  - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

En aucun cas une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime et produire tout justificatif requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette demande de dispense devra être formulée dans les 15 jours suivant la mise en place du régime institué par le présent accord. A défaut, ils seront affiliés d'office au régime.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1er et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1er janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime frais de santé. Cette adhésion prendra alors effet le premier jour du mois suivant la demande et sera alors irrévocable.

#### **3.3. Ayants droit bénéficiaires des prestations du régime frais de santé**

A. - Outre le salarié, bénéficiaire obligatoirement du régime ses ayants droit définis ci-dessous :

- le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin du salarié, bénéficiaire des prestations du régime de la sécurité sociale sous le numéro du salarié en tant qu'ayant droit ;
- les enfants du participant et/ ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale ;
- jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 27e anniversaire, s'ils sont étudiants, apprentis, à la recherche d'un emploi, en contrat de professionnalisation ou d'insertion ;
- sans limite d'âge pour les handicapés ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % et ne percevant pas l'allocation d'adulte handicapé.

B. - Par ailleurs, le salarié qui le souhaite pourra demander la couverture de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin non à charge au sens de la sécurité sociale, c'est-à-dire le conjoint non couvert par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié et qui bénéficie des prestations du régime de la sécurité sociale sous son propre numéro.

La cotisation facultative frais de santé du conjoint non à charge est à la charge exclusive du salarié.

(1) Article 3.2 étendu sous réserve de l'application des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

## **Cas de suspension ou de rupture du contrat de travail**

### **Article 4**

En vigueur étendu

#### **4.1. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Les garanties sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour les salariés se trouvant dans cette situation à la date d'entrée en vigueur du présent régime et ce dans les conditions suivantes :

- lorsque la suspension intervient pour cause de maternité, de paternité, de maladie ou d'accident (professionnel ou non professionnel) ou pour toute autre cause ouvrant droit soit à maintien (total ou partiel) de salaire par l'employeur, soit à indemnités journalières complémentaires (résultant du régime de prévoyance), le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties, sous réserve du paiement de sa quote-part de cotisations, la quote-part de l'employeur étant également maintenue ;

- lorsque la suspension intervient pour cause d'invalidité d'origine professionnelle ou non professionnelle ouvrant droit au versement d'une pension d'invalidité au titre du régime de prévoyance, le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties pendant 1 an. Seule la quote-part salariale de la cotisation totale est due et est précomptée sur sa pension d'invalidité, la quote-part de l'employeur étant exonérée ;

- dans les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) n'ouvrant pas ou plus droit à maintien de salaire ou à indemnisation, la suspension du contrat de travail emporte suspension de l'obligation de cotiser, donc de l'accès aux prestations.

Toutefois, le salarié peut continuer à bénéficier du régime, sous réserve du versement des cotisations. A cet effet, il peut demander à l'organisme assureur recommandé le maintien à titre individuel et temporaire de ses garanties, la cotisation totale étant alors à sa charge exclusive.

#### 4.2. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle il ne bénéficie plus définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation intégrée aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

#### 4.3. Maintien des garanties des ayants droit d'un salarié décédé

Les ayants droit d'un salarié décédé, y compris le cas échéant le conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale, bénéficiant des garanties du régime au jour du décès, se voient maintenir gratuitement le bénéfice des garanties du présent régime pendant une durée de 1 an à compter du jour du décès. Au-delà de cette durée, ils pourront bénéficier du maintien au titre de l'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989 exposé ci-dessous.

#### 4.4. Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les garanties frais de santé peuvent être maintenues dans le cadre d'un contrat individuel sans condition de période probatoire ni d'examens ou de questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

1. Anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient du maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale exposé ci-dessus.

L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture individuelle à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

2. Ayants droit d'un salarié décédé bénéficiaires des garanties du présent régime au jour du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'employeur informe l'organisme assureur qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes au plus tard dans le délai de 2 mois à compter du décès.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

### Garanties

#### Article 5

En vigueur non étendu

#### 5.1. Définition des garanties

La couverture a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Elles sont revues, le cas

échéant, en cas de changement de ces textes.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation « maladie », « accidents du travail/maladie professionnelle » et « maternité » ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce dernier, expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe I.

Les prestations sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du bénéficiaire après intervention du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat « responsable » en termes d'interdictions et d'obligations minimales de prise en charge, conformément aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et L. 871-2 du code de la sécurité sociale, l'exigence relative aux contrats responsables étant renforcée du fait de la politique de prévention conçue dans la perspective de l'objectif de solidarité.

## 5.2. Garanties minimales

Les garanties dites « régime de base » du présent accord constituent les garanties minimales obligatoires devant bénéficier à l'ensemble du personnel salarié de la branche et à leurs ayants droit.

### Régime de base

Les remboursements s'entendent dans la limite des frais réellement engagés.

Les prestations exprimées en pourcentage de la BR s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale. Les forfaits exprimés en euros sont complémentaires aux éventuelles prestations versées au titre du régime de base de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0028/boc\\_20200028\\_0000\\_0004.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0028/boc_20200028_0000_0004.pdf)

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

## 5.3. Garanties supplémentaires

L'organisme recommandé peut proposer aux salariés relevant du présent accord des garanties optionnelles facultatives complémentaires à celles du régime de base.

Ces garanties seront financées individuellement par chaque salarié pour lui-même et ses ayants droit.

### Régime optionnel

Les remboursements s'entendent dans la limite des frais réellement engagés.

Les prestations exprimées en pourcentage de la BR s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale. Les forfaits exprimés en euros sont complémentaires aux éventuelles prestations versées au titre du régime de base de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0028/boc\\_20200028\\_0000\\_0004.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0028/boc_20200028_0000_0004.pdf)

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

## Financement du régime

### Article 6

En vigueur étendu

#### 6.1. Structure de la cotisation

Le régime complémentaire frais de santé mis en place au sein de l'entreprise doit prévoir une cotisation familiale uniforme.

La cotisation familiale uniforme s'entend comme une cotisation unique quelle que soit la composition familiale du salarié, y compris pour les célibataires sans ayant droit.

Le conjoint non à charge a la faculté d'adhérer au régime moyennant une cotisation entièrement à sa charge.

#### 6.2. Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime complémentaire frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

#### 6.3. Taux et répartition des cotisations

La participation de l'employeur au financement du régime de base est égale à 50 % de la cotisation.

Le montant de la participation de l'employeur ne peut être inférieur au montant de la cotisation au régime mis en place par les partenaires sociaux auprès de l'organisme recommandé.

#### 6.4. Montant de la cotisation

Montants de la cotisation due au titre du régime de base frais de santé :

	Régime général tarif (% PMSS)	Régime Alsace-Moselle tarif (% PMSS)
Famille sécurité sociale	1,74	1,05
Contrats suspendus	1,16	0,70
Extension facultative aux membres de la famille du salarié		
Conjoint non à charge	1,28	0,77

Montants de la cotisation due au titre des garanties optionnelles :

Les cotisations sont complémentaires à celles versées au titre du régime de base.

	Option 1 Tarif (% PMSS)	Option 2 Tarif (% PMSS)
Famille sécurité sociale	+ 0,51	+ 1,24
Contrats suspendus	+ 0,36	+ 0,87
Extension facultative aux membres de la famille du salarié		
Conjoint non à charge	+ 0,39	+ 0,95

Le versement de la totalité de la cotisation à l'organisme assureur incombe à l'employeur et doit intervenir dans les conditions, notamment de délai, prévues par les statuts et règlements de l'organisme assureur recommandé. En cas de retard de paiement, des majorations de retard sont appliquées conformément aux statuts et règlements de l'organisme assureur recommandé.

## 6.5. Révision de la cotisation

Le montant de la cotisation totale prévue au 6.4 est fixé pour une durée de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du régime. Il pourra toutefois être réévalué en cas d'évolution de l'environnement législatif et/ou réglementaire.

A l'issue de cette période de 3 années, un autre montant pourra être fixé par la commission paritaire de la convention collective en fonction des résultats techniques et financiers du régime d'un côté, des études prospectives conçues à cet effet d'un autre côté, sur proposition de l'organisme assureur.

## 6.6. Cessation de l'obligation de cotiser

La cotisation au régime frais de santé cesse d'être due :

- en cas de suspension du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article 4.1 ;
- lors de la rupture du contrat de travail qui lie le participant à son employeur, sous réserve des cas de maintien des garanties visés à l'article 4.2 ;
- en cas de décès ;
- et, en tout état de cause, à la date de cessation d'effet du présent accord.

### Recommandation de l'organisme assureur

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent régime est structuré autour de dispositifs répondant à un objectif de solidarité professionnelle, et notamment :

- l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salariés et de leurs ayants droit quels que soient leur catégorie professionnelle, leur état de santé, leur âge ou leur situation familiale ;
- la prise en compte des situations objectives de fragilité, liées à la maladie ou au chômage notamment ;
- la mise en place de cotisations forfaitaires, donc indépendantes de la réalité du risque individuel ou propre à une entreprise ;
- des prestations déconnectées du niveau des cotisations individuelles et des prestations non contributives ;
- l'accessibilité au fonds social de l'organisme assureur recommandé ;
- la mise en œuvre d'actions de prévention ;
- l'instauration d'un dispositif de solidarité intergénérationnelle.

L'objet du présent accord étant l'instauration d'un régime frais de santé concrétisé par la poursuite d'un objectif de solidarité, les cotisations dues conventionnellement par les entreprises et leurs salariés doivent nécessairement être mutualisées. Au vu de cet objectif et en conformité avec le contenu de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un opérateur unique est recommandé pour gérer les garanties collectives, objet du présent accord.

### Adhésion à l'organisme assureur et gestionnaire recommandé

#### Article 8

En vigueur étendu

Les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commissaires-priseurs et opérateurs de ventes volontaires ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime (art. 5.2).

Pour ce faire les partenaires sociaux de la branche recommandent l'adhésion auprès de l'organisme assureur ci-après mentionné : Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, membre du groupe Humanis, siège social : 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris.

### Fonds collectifs

#### Article 9

En vigueur étendu

Manifestation de solidarité, les partenaires sociaux ont décidé par le présent accord de créer un fonds de solidarité. Il est destiné à mettre en œuvre des actions de solidarité et de prévention telles que mentionnées à l'article 13 du présent accord.

Il est prélevé 2 % du montant des cotisations perçu au titre du régime obligatoire prévu par le présent accord.

### Suivi du régime

#### Article 10

En vigueur étendu

L'organisme assureur recommandé fournit annuellement un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le décret d'application du 30 août 1990.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission paritaire, au plus tard le 1er juin suivant la clôture de l'exercice. A l'occasion de ce rapport, est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs.

L'organisme assureur recommandé rend compte à la commission paritaire des procédures engagées aux fins de poursuivre le recouvrement des cotisations et des éventuelles difficultés rencontrées.

Elle fait un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre assorti d'un bilan financier annexé au rapport prévu au premier alinéa du présent article ainsi qu'un bilan du fonds collectif et des sommes allouées à ce titre.

### Réexamen périodique des conditions de mise en œuvre de la mutualisation

#### Article 11

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions de mise en œuvre de la mutualisation feront l'objet d'un examen dans le cadre de la commission paritaire au maximum tous les 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

A cet effet, la commission paritaire se réunira au cours du sixième mois précédant cette échéance. Afin de faciliter le travail d'analyse des membres de la commission paritaire, l'organisme assureur recommandé présentera dans un rapport consolidant sur la période de 5 ans considérée les rapports et informations indiquées à l'article 10, un document retraçant l'évolution du régime en ce qui concerne les cotisations, les prestations et la sinistralité au cours des 5 années précédentes.

Chacune des parties signataires a la faculté de dénoncer le présent accord à condition de le notifier 4 mois avant l'expiration annuelle par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisme signataire.

L'accord dénoncé conserve son plein effet jusqu'à la conclusion éventuelle d'un nouveau texte.

Afin d'optimiser la qualité du travail d'analyse, La première partie de la réunion sera consacrée à l'analyse et aux commentaires du rapport prévu ci-dessus. La seconde partie sera consacrée à l'adoption de recommandations visant à une meilleure qualité de gestion du régime par l'organisme recommandé.

### Effet de l'accord à l'égard de l'organisme assureur recommandé

#### Article 12

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord et de ses avenants éventuels ne sont opposables à l'organisme assureur recommandé qu'après acceptation formelle de celui-ci.

Les entreprises ainsi que les salariés peuvent directement se prévaloir des dispositions du présent accord auprès de l'organisme assureur recommandé pour poursuivre l'exécution de ses obligations.

De même, l'organisme assureur recommandé peut directement se prévaloir des dispositions du présent accord auprès des entreprises ainsi que des salariés pour poursuivre l'exécution de leurs obligations.

## **Contribution à la solidarité de branche**

### **Article 13**

En vigueur étendu

13.1. Le présent accord vise à la création d'un authentique régime de protection sociale complémentaire concrétisé par non seulement la fixation de la nature et du niveau des prestations contractualisées mais encore par des droits non contributifs et déclinant un degré élevé de solidarité, qu'il appartient aux entreprises de respecter, y compris lorsque l'assureur auquel elles confient le soin de gérer les garanties collectives n'est pas celui recommandé dans les conditions figurant à l'article 7.

13.2. Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre la mise en œuvre du point IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et notamment :

13.2.1. La prise en charge totale ou partielle de la cotisation, notamment :

- de tout ou partie des salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs et pouvant bénéficier des dispenses d'affiliation ;
- de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés au sens du décret dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts.

13.2.2. Le financement d'actions de prévention de santé publique ou de risques professionnels sous forme :

- de formations ou de réunions d'information ;
- de guides, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant les thématiques de sécurité et comportements en termes de consommation médicale.

13.2.3. La prise en charge partielle des prestations d'action sociale, notamment :

- aides individuelles de secours aux salariés, ex-salariés et ayants droit ;
- aides collectives pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux.

La commission paritaire de la branche détermine librement les orientations des actions de prévention et les règles de fonctionnement et d'attribution des prestations d'action sociale et contrôle la mise en œuvre de ces orientations par l'organisme assureur recommandé auprès duquel les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

## **Obligations en matière d'information**

### **Article 14**

En vigueur étendu

Compte tenu de la technicité des questions liées à la prévoyance, les parties considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires est essentiel à la bonne compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent accord.

Dans ce cadre, l'institution recommandée prend l'engagement :

- d'assurer auprès des entreprises concernées et de leur personnel une communication adaptée, sur la base d'une plaquette d'information établie en concertation avec les parties signataires de la convention collective, afin de faciliter la mise en place du régime ;
- d'établir une notice d'information dont l'objet est de détailler les garanties et leurs modalités d'application ; de la transmettre à chaque entreprise adhérente par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée, ce qui vaudra notification au sens de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale) et de la mettre à jour en cas d'évolution des garanties. Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou à mettre à jour la notice initiale. Les entreprises ont l'obligation de remettre cette notice à chaque membre du personnel en place et au moment de l'entrée en fonction.

En cas de rupture du contrat de travail, et au plus tard le dernier jour de la relation contractuelle, les entreprises doivent informer les salariés du maintien possible des garanties en application de l'article 4 ci-dessus et des conditions dans lesquelles ils peuvent en bénéficier.

## **Révision**

### **Article 15**

En vigueur étendu

La procédure de révision prévue à l'article 3 de la convention collective est déclinée de la manière suivante en ce qui concerne le présent accord :

- les dispositions du présent accord pourront à tout moment faire l'objet d'une révision en tout ou partie. La négociation à cet effet a lieu à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-8 du code du travail ;
- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires et adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée. Elle doit être accompagnée ou suivie dans le délai de 1 mois d'un nouveau projet d'accord sur les points dont la révision est demandée ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la réception de cette lettre, la commission nationale paritaire sera réunie à l'initiative de la partie la plus diligente en vue d'une négociation ;
- les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- sous réserve des règles de validité des accords collectifs, les dispositions de l'accord portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient à compter du lendemain du dépôt de l'accord dans les conditions légales ;
- l'accord de révision fera l'objet des formalités de publicité légale. Les parties solliciteront l'extension de l'accord auprès des services compétents.

## **Notification. - Dépôt. - Extension**

### **Article 16**

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le présent accord sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail de la profession, un exemplaire imprimé devant être émarginé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur.

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CNCPJ ; SNCPJ.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT ; SPCPSVV CGC ; UNSA FESSAD ; CSFV CFTC.

### **Préambule**

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

### **Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques**

#### Article 1er

En vigueur étendu

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques versent leur contribution légale de formation à l'OPCA PL, dénommé ACTALIANS.

L'article 42 « Versement des contributions » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés ou de 1 à 10 salariés en cas de relèvement du seuil légal

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute des salariés des commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à 49 salariés ou de 11 à 49 salariés en cas de relèvement du seuil légal

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de plus de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation. »

### **Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle**

#### Article 2

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA PL, dénommé ACTALIANS, à l'exception des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel. Cette contribution conventionnelle se répartit ainsi :

Entreprises de moins de 10 salariés ou entreprises de moins de 11 salariés (en cas de relèvement du seuil légal)

Le versement de cette contribution s'élève à 0,05 % de la masse salariale brute des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques.

Entreprises de 10 à 299 salariés ou de 11 à 299 salariés en cas de relèvement du seuil légal

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques.

### **Compte personnel de formation**

#### Article 3

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue pro rata temporis pour les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires à temps partiel. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

#### Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compteur personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA PL, dénommé ACTALIANS, qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

## Portée de l'accord

### Article 4

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant, qui s'applique à l'ensemble des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques.

En conséquence, les accords d'entreprises relevant du champ du présent avenant qui seront signés postérieurement à celui-ci ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la totalité de la masse salariale de l'année 2015.

Si un accord de niveau supérieur étendu venait à modifier les taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, une négociation devrait immédiatement s'engager.

## Notification. - Entrée en vigueur. - Dépôt

### Article 5

En vigueur étendu

#### Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non. Toute dénonciation ou toute opposition peuvent être faites selon les dispositions légales. Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de leur dépôt.

#### Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur après validation des formalités de dépôt et publicité prévues ci-dessous. L'accord sera soumis à la procédure d'extension.

#### Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant pour remise à chacun des signataires. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

## Adhésion par lettre du 7 janvier 2016 de la FESSAD UNSA à l'accord du 28 septembre 2015 portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé

En vigueur

Bagnolet, le 7 janvier 2016.

FESSAD UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous informe, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, de son adhésion à l'accord portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé du 28 septembre 2015 dans la branche des commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires.

Vous trouverez en pièce jointe la copie des courriers envoyés aux signataires de ces accords.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre parfaite considération.

La secrétaire générale.

## Accord du 19 octobre 2016 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV CNCPJ SNCPJ
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFTD FSE CGT SPCPSV CFE-CGC FESSAD UNSA

En vigueur étendu

#### Préambule

Il est créé une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), conformément au titre XIII sur la formation professionnelle de la convention collective nationale.

Elle a pour objectifs essentiels :

- d'observer l'emploi dans la branche et d'anticiper son évolution ;
- de maîtriser le dispositif de la formation professionnelle de la branche et de faire valoir ses choix à l'OPCA-PL (ACTALIANS) ;
- de promouvoir l'insertion des jeunes dans les métiers de la branche,

et plus généralement, donner son avis sur toutes les actions de formation de la branche financées par l'OPCA-PL ou celles qui pourraient être mises en place par les organisations de la profession de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires.

#### Compétence

##### Article 1er

En vigueur étendu

La CPNE est compétente pour toutes les études des commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires.

## Composition de la CPNE

### Article 2

En vigueur étendu

La CPNE est composée de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau de la branche et signataires ou adhérents du présent d'accord.

Les représentants sont au nombre de :

- un représentant pour chaque organisation syndicale de salariés ;
- un ou plusieurs représentants de chaque organisation patronale pour atteindre un nombre égal à celui des représentants salariés.

Aussi, chaque collègue devra faire parvenir à la commission paritaire de la CCN le nom de ses représentants.

La CPNE est présidée alternativement tous les deux ans par un représentant du collège salarié et un représentant du collège employeur.

La CPNE sera présidée pour la première fois par un représentant du collège employeur.

La première vice-présidence est tenue par un représentant du collège salarié et ce pour deux ans.

Chaque collègue désigne son représentant.

## Fonctionnement

### Article 3

En vigueur étendu

La CPNE se réunit une fois par an.

Elle se réunit également à la demande d'une des organisations signataires ou adhérentes du présent accord et ce, dans un délai de deux mois à compter de la saisine, suivant requête motivée au président.

## Missions

### Article 4

En vigueur étendu

La CPNE a pour missions :

- d'examiner annuellement la situation de l'emploi au regard des statistiques connues de la branche (organisme de prévoyance, de complémentaire santé et l'OPCA-PL) et son évolution dans la branche afin de permettre l'information des partenaires sociaux ;
- de définir la politique de formation professionnelle de la branche et notifier à l'OPCA-PL les choix de la CPNE de la branche ;
- de proposer des actions de formation, et d'élaborer des certificats de qualification professionnels propres à la branche et la liste des actions de formation prioritaires ;
- de donner son avis sur les formations qui pourraient être mises en place par les différentes organisations de la profession, notamment l'arbitrage de leur prise en charge ;
- et plus généralement d'exercer les prérogatives définies par les textes conventionnels réglementaires et législatifs.

## Délibération et avis

### Article 5

En vigueur étendu

Les décisions dans cette commission paritaire sont prises à la majorité simple des membres présents dûment mandatés, dans le respect des règles du paritarisme, aucun collègue ne pouvant être en surnombre.

## Moyens de fonctionnement

### Article 6

En vigueur étendu

Le secrétariat est assuré par le collège employeurs. Les moyens seront assurés par application de l'article 56.2 de la convention collective (frais engagés) du 17 décembre 2008.

## Entrée en vigueur et durée de l'accord

### Article 7

En vigueur étendu

*Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. Il pourra être modifié ou révisé à la demande d'une des organisations signataires. (1)*

Dans ce cas, de nouvelles propositions devront accompagner la demande et être examinées dans un délai de six mois.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément aux dispositions législatives en vigueur.

(1) Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

## Accord du 7 mars 2017 relatif à la définition de l'ordre public conventionnel

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV CNCPJ SNCPJ
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFTD FSE CGT SPCPSV CFE-CGC FESSAD UNSA

## Préambule

En vigueur non étendu

La loi du 8 août 2016, en son article 24, transcrit dans le code du travail par l'article L. 2232-5-1, stipulant que doivent s'engager au niveau des branches professionnelles des négociations portant sur la définition de l'ordre public conventionnel. C'est dans ce cadre que les organisations patronales et salariées ont rédigé cet accord.

## Article unique

En vigueur non étendu



L'ensemble de la convention collective, y compris les avenants et accords présents et futurs, est d'ordre impératif à l'exception des dispositions ouvertes à la supplétabilité par les lois du 16 avril 2008, du 20 août 2008 et du 8 août 2016.

#### Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Dépôt. - Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.  
Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

#### Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.  
Fait à Paris, le 7 mars 2017.

En vigueur non étendu

(Suivent les signatures.)

## Avenant du 25 avril 2017 portant révision de l'article 16 du titre VI de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV CNCPJ SNCPJ
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFDT SPCPSVV CFE-CGC FESSAD UNSA

#### Objet

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de réviser l'article 16 du titre VI de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires afin de tenir compte des évolutions législatives et jurisprudentielles intervenues depuis 2008, des principes édictés par la charte sociale européenne et la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.

La révision de cet article est l'occasion d'offrir aux entreprises et aux salariés de la branche un cadre sécurisé permettant de concilier les intérêts économiques de l'entreprise et les aspirations des salariés quant à un équilibre de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

#### Actualisation des dispositions relatives aux conventions de forfait annuelles en jours

##### Article 2

En vigueur étendu

L'article 16 du titre VI de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires est modifié comme suit :

#### « Article 16

##### Conventions de forfait annuelles en jours

###### 16.1. Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3123-43 du code du travail, peuvent être soumis au présent article 16, les salariés cadres qui ont un coefficient supérieur ou égal à 300 et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service qu'ils dirigent ou auquel ils sont intégrés.

###### 16.2. Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours doit impérativement faire l'objet d'un accord écrit signé par les parties.

Ce document doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

- la nature des fonctions justifiant le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la rémunération correspondante ;
- les modalités de suivi de la charge de travail du salarié.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuelle en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

###### 16.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié.

Le salarié soumis à une convention de forfait annuelle en jours sur l'année doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'une convention de forfait annuelle de 216 jours travaillés ou sur la base de la convention de forfait définie en entreprise.

La rémunération forfaitaire mensuelle du salarié est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou à 1 demi-journée n'est possible.

L'adoption de cette modalité de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut (au minimum 120 %) en vigueur à la date de ce choix.

Le bulletin de paie du salarié soumis à cette modalité d'organisation du temps de travail doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours, et indiquer ce nombre.

###### 16.4. Nombre de jours travaillés dans l'année

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours ou demi-journées sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 216 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur 1 année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté définis éventuellement par accord d'entreprise ou par usage et des absences exceptionnelles accordées au titre de l'article 28 de la convention collective nationale.

L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

###### 16.5. Convention de forfait annuelle en jours sur l'année réduite

La convention individuelle de forfait annuelle en jours sur l'année peut prévoir un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours défini à l'article 16.4

ou dans l'accord d'entreprise.

Dans ce cas, le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait, et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

#### 16.6. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 216 jours de travail sur l'année pour un salarié ayant acquis un droit à congés payés complet), le salarié soumis à une convention individuelle de forfait annuelle en jours bénéficie de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours chômés.

Le positionnement des jours de repos par journée entière et indivisible se fait au choix du salarié, en concertation avec sa hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

#### 16.7. Décompte du nombre de jours de travail

La convention de forfait annuelle en jours s'accompagne d'un décompte du nombre de jours ou de demi-journées travaillés au moyen d'un document de suivi objectif, fiable et contradictoire.

À cet effet, l'employeur est tenu d'établir un document faisant apparaître :

- le nombre de jours travaillés et de jours de repos déterminés dans la convention individuelle de forfait annuelle en jours sur l'année ;
- le nombre et les dates des jours ou demi-journées travaillés ;
- le nombre, les dates et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, congés pour événements familiaux, jours de repos ...).

Ce suivi est complété par le salarié mensuellement sous le contrôle de l'employeur. Le salarié remet le relevé déclaratif mensuel à son employeur conformément à la loi travail n° 2016-1088 du 8 juin 2016.

Ce document concourt à préserver la santé du salarié en permettant de faire un point régulier des jours de travail et des jours de repos afin de respecter la prise de l'ensemble des jours de repos.

#### 16.8. Garanties

Temps de repos. - Charge de travail. - Amplitude des journées de travail Obligation de déconnexion. - Entretien annuel individuel

##### 16.8.1. Temps de repos

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ce salarié doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

##### 16.8.2. Obligation de déconnexion

L'effectivité du respect par l'employeur et le salarié des durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur prendra les dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il sensibilisera le salarié à l'usage des outils numériques.

##### 16.8.3. Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail, équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuelle en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé à partir du document établi et remis par le salarié, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent permettre au salarié de concilier vie professionnelle et vie privée.

Le salarié est tenu d'informer son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Le document de suivi ci-dessous permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant, qui doit alors le recevoir dans les 7 jours et formuler par écrit les mesures mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation.

Ces mesures font l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, il peut également organiser un rendez-vous avec le salarié.

##### 16.8.4. Entretien individuel

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, et afin de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur organise, au minimum une fois par an, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, un entretien individuel avec chaque salarié soumis à une convention individuelle de forfait annuelle en jours. Cet entretien individuel fera l'objet d'un écrit signé par les deux parties.

Au cours de cet entretien sont évoquées :

- la charge individuelle de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge de travail, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de cet entretien annuel.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de cet entretien la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

#### 16.9. Consultation des institutions représentatives du personnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise ou, à défaut, le délégué du personnel est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits en jours dans l'entreprise ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés.

Ces informations sont également transmises au CHSCT et sont consolidées dans la base de données économique et sociale unique. »

**Notification. - Dépôt. - Extension**

## Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

## Accord du 17 octobre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ ; SNCPJ,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD ; FSE CGT ; SPCPSVV CFE-CGC ; FESSAD UNSA,

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative à la loi travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations patronales et salariales décident la création de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission reprend et élargit les missions confiées à la commission mixte paritaire prévue par la convention collective nationale.

En conséquence, la convention collective nationale collective est modifiée pour intégrer la CPPNI, ces modifications sont détaillées à l'article 2 ci-après.

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable, aux offices et aux sociétés de ventes entrant dans le champ d'application de la convention collective applicable aux personnels des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques.

Les dispositions du présent accord prennent effet dès son extension.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions des textes révisés.

### Article 2

En vigueur étendu

La convention collective est ainsi modifiée :

Les termes : « commission mixte paritaire » présents aux articles 43.1, 43.2, 43.3, 44.1, 44.2, 48, 56.2 c, 61.1 ; « commission paritaire nationale » présents aux articles 48, alinéa 3, et 56 ; « commission paritaire de branche » présents à l'article 60 ; et le terme : « commission » présent aux articles 57, alinéa 1, 61.2, alinéa 2, et 61.3, alinéa 1, sont remplacés par les termes « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

L'article 47 ainsi que son titre « Observatoire paritaire du dialogue social » est supprimé.

L'article sans numérotation sous la section 2 est numéroté 47.

Le sous-titre II « Commission mixte paritaire nationale » devient « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

L'article sans numérotation qui suivait le sous-titre II prend le numéro 54. Son contenu devient :

« Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. »

L'article 54 devient l'article 54.1 et son contenu est remplacé par les mentions suivantes :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi et établit un rapport annuel d'activité qui comprend en particulier un bilan des accords d'entreprise conclus dans l'année.

Elle se réunit au moins trois fois par an.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de cette convention et des accords signés dans la branche.

Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail. »

Le contenu de l'article 55 devient :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de membres désignés par les organisations syndicales ou professionnelles qui siègent à la convention collective nationale dans la limite de deux représentants par organisation représentative, choisis en priorité parmi les membres des professions visées par la convention collective. »

Après l'article 57, sont ajoutées les dispositions suivantes :

#### « Modalités de décision

##### Article 57.1

Sous réserve des dispositions de l'article 59 et des modalités légales d'adoption des accords et avenants, les décisions de la CPPNI sont prises suivant les modalités énoncées ci-après :

Pour respecter le paritarisme, chacun des collègues, salarié (e) s et employeur, disposera du même nombre de voix au moment du vote quel que soit le nombre d'organisations syndicales composant chaque collège, ce qui signifie que chaque organisation représentative verra sa voix disposer d'un coefficient pondéré en fonction du nombre de syndicat dans les deux collèges.

Ce coefficient sera calculé en multipliant le nombre de syndicats d'employeurs par le nombre de syndicats de salariés et en divisant le nombre ainsi obtenu par le nombre de syndicat dans chaque collège.

Pour être adoptée, une résolution doit recueillir la majorité des voix des membres présents dans chaque collège. »

Les deux premiers alinéas de l'article 59 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise sur l'interprétation d'une clause de la présente convention seront portées devant la CPPNI qui se réunira sur convocation de son président, à la demande d'une des organisations représentatives, dans un délai maximal de 15 jours francs après réception de cette demande.

La commission pourra :

- soit émettre un avis, adopté à la majorité des voix, sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend, qui sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation ;

- soit constater que la rédaction de la clause incriminée est insuffisante. Dans ce cas, la CPPNI réalise une nouvelle rédaction qui pourra faire l'objet d'un avenant. »

L'article 62 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 62

Sans préjudice d'un recours devant les juridictions prud'homales, les litiges, collectifs ou individuels, nés à l'occasion de l'application de la présente convention, peuvent être portés par la partie la plus diligente devant la commission paritaire de conciliation constituée au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dont la composition et le fonctionnement sont prévus aux articles ci-après.

Missions

Article 62.1

Cette commission paritaire de conciliation a pour mission de statuer en qualité d'amiable compositeur et d'émettre un avis écrit remis aux parties. »

**Suivi des accords collectifs d'entreprise**

Article 3

En vigueur étendu

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail. À ce titre elle est destinataire des accords collectifs d'entreprises qui doivent lui être transmis en application de la loi à l'adresse mail suivante : cncpj@cncpj.org.

Elle établit un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

**Durée**

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Dépôt - Entrée en vigueur**

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent accord entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

**Extension**

Article 6

En vigueur étendu

L'extension de l'accord est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

**Avenant du 16 janvier 2018 modifiant l'article 28 et l'article 38 relatifs aux congés exceptionnels et aux indemnités de licenciement**

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ ; SNCPJ,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FSE CGT ; SPCPSVV CFE-CGC ; FESSAD UNSA,

**Préambule**

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et des décrets y afférents, les organisations patronales et salariales décident de mettre en adéquation les dispositions de la convention collective avec la législation en la matière. Les articles 28 et 38 sont modifiés comme suit.

« Article 28

Congés exceptionnels

Le personnel aura droit, sur justification, à des congés exceptionnels payés à prendre dans les conditions énoncées ci-dessous :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin : 5 jours ouvrables ;
- le décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- le décès d'un ascendant ou descendant du salarié : 3 jours ouvrables ;
- le décès d'un ascendant ou descendant de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin : 3 jours ouvrables ;
- le décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ouvrables ;
- annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrables ;
- annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez son conjoint, son partenaire lié par un Pacs ou son concubin : 2 jours ouvrables ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables dans la période de 3 semaines entourant la date de la naissance ou de l'adoption ;
- déménagement : 2 jours ouvrables.

Si ces événements donnant lieu à congés exceptionnels tombent pendant la période des congés payés du salarié, celui-ci bénéficiera néanmoins de ceux-ci. Avec l'accord de l'employeur, ces congés exceptionnels peuvent être augmentés, le cas échéant, du laps de temps nécessaire au déplacement, lequel laps de temps pourra être considéré comme un congé non rémunéré. »

« Article 38

**Indemnités de licenciement**

Le licenciement avant l'âge auquel le salarié peut faire liquider ses retraites complémentaires sans coefficient d'anticipation, peut ouvrir droit, s'il ne résulte pas d'une faute grave ou lourde à une indemnité de licenciement calculée en fonction de l'ancienneté chez le même employeur.

Cette indemnité est égale :

- pour les intéressés après 8 mois d'ancienneté, à celle prévue par le code du travail, soit :
- 1/4 du salaire mensuel par année d'ancienneté sur la tranche comprise entre 8 mois et moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 1/3 du salaire mensuel par année d'ancienneté sur la tranche au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire mensuel retenu comme base de calcul sera celui résultant de la moyenne des salaires des 12 mois précédant le licenciement ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.

En cas de licenciement, le salarié qui a trouvé un emploi pendant la période de préavis peut interrompre celui-ci pour occuper son nouvel emploi sans avoir à verser d'indemnité compensatrice de préavis et sans perdre son droit à l'indemnité de licenciement.

Il doit néanmoins, pour ce faire, avoir prévenu son employeur par pli recommandé avec accusé de réception au moins 15 jours à l'avance. »

**Dépôt et extension**

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

---

## Accord du 1er mars 2019 relatif à la désignation d'un OPCO de branche

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ ; SNCPJ,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FSE CGT ; SPCPSVV CFE-CGC ; FESSAD UNSA,

**Préambule**

En vigueur étendu

L'article 19 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée les « opérateurs de compétences ». Les OPCO sont notamment chargés de l'appui technique aux branches professionnelles pour la mise en œuvre de leurs politiques conventionnelles, dont la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la détermination des niveaux de prises en charge adéquats des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Le présent accord a pour objet de désigner l'OPCO auquel la branche souhaite être rattachée.

**Désignation**

Article 1er

En vigueur étendu

La profession étant constituée essentiellement par de très petites entreprises, les partenaires sociaux désignent l'OPCO des entreprises de proximité.

**Champ**

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique pour toutes les études des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer (IDCC 2785).

**Contribution conventionnelle**

Article 3

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCO tel que défini à l'article 1er ci-dessus :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,06 % ;
- pour les entreprises de 11 salariés à 299 : 0,60 %,

de la masse salariale brute du personnel des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM.

Les partenaires sociaux désignent le futur OPCO tel que défini à l'article 1er ci-dessus pour le recouvrement des contributions conventionnelles ci-dessus fixées.

**Mesure transitoire pour la collecte des contributions conventionnelles**

Article 4

En vigueur étendu

Dans le cadre de la période transitoire résultant de l'entrée en vigueur progressive des dispositions prévues par la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux de la branche commissaires-priseurs et des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques demandent expressément que la collecte des contributions conventionnelles prévues par la convention collective nationale commissaires-priseurs et des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques soit réalisée en novembre 2019, en même temps que la collecte des contributions légales, par l'opérateur de compétences désigné pour la branche, que cette désignation résulte d'un accord collectif entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés ou d'une décision de l'autorité administrative.

**Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Article 5

En vigueur étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur le choix d'un OPCA n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Durée**

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Révision**

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément à la législation sociale en vigueur.

#### **Date d'application**

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur rétroactivement le 1er janvier 2019.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

(Arrêté du 30 juillet 2019 - art. 1)

#### **Extension**

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

#### **Dépôt et publicité**

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail (soit un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, en deux exemplaires, un original (version papier) par courrier, une copie (version électronique) par courriel).

Une version anonymisée (c'est-à-dire comportant le nom des organisations signataires mais pas celui des personnes signataires) sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

## **Avenant n° 1 du 11 juin 2019 à l'accord-cadre du 8 novembre 2018 relatif à la définition des modalités de négociation**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ ; SNCPJ,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FSE CGT ; SPCPSVV CFE-CGC ; FESSAD UNSA,

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

Les parties ont signé le 8 novembre 2018 un accord-cadre définissant les modalités d'un accord ayant pour objet de permettre la négociation d'une convention collective des « commissaires de justice et des opérateurs de ventes volontaires ».

Cette négociation a, depuis lors, progressé dans le cadre ainsi défini au cours de plusieurs réunions.

L'évolution du paysage conventionnel voulue par les pouvoirs publics s'inscrit dans un cadre légal qui prend en compte les effectifs des branches.

Ainsi que le rappelle le ministère du travail dans son courrier du 12 mars 2019, la loi du 8 août 2016 a fixé l'objectif d'atteinte d'un paysage conventionnel de deux cents branches à échéance d'août 2019.

Sur le fondement des critères définis par le code du travail (art. L. 2261-32), la sous-commission de restructuration des branches (SCRBP) a engagé l'examen des conventions collectives s'appliquant à moins de 5 000 salariés.

La convention collective des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (IDCC 2785) s'applique à moins de 5 000 salariés.

Si le succès des négociations prévues par l'accord du 8 novembre 2018 conduirait bien à rapprocher les branches au 31 décembre 2019, ces négociations ne peuvent aboutir en juin 2019, échéance fixée par le ministère du travail.

Pour répondre aux préoccupations du ministère, les parties ont convenu de ce qui suit.

### **I. - Dispositions générales**

En vigueur non étendu

Aux termes du présent accord les parties :

- réaffirment fermement leur volonté de parvenir à la signature d'une convention collective des « commissaires de justice et des opérateurs de ventes volontaires » ainsi applicable aux salariés relevant des trois actuels domaines professionnels : huissiers de justice, commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires ;

- indiquent que la portée de cet engagement dépend :

-- d'une part d'un maintien des conditions de fait et de droit permettant à chaque acteur la sauvegarde du domaine propre des activités qu'il exerce (huissiers de justice, commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires) ;

-- d'autre part d'une négociation loyale de l'ensemble des parties pour parvenir à un accord prenant en compte les contraintes nées des différences existantes de fait entre ces domaines, des disparités des statuts conventionnels existant et de la nécessité de les faire évoluer.

### **II. - Durée. - Révision**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à compter du 11 juin 2019 pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2019.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application.

La révision du présent accord est subordonnée à la signature d'un avenant lequel ne produira effet que sous réserve d'être signé par l'ensemble des parties signataires du présent accord.

### III. - Formalités

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions légales en vigueur.

## Avenant n° 2 du 15 octobre 2019 à l'accord du 28 septembre 2015 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ ; SNCPJ,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; FS CFDT ; FSE CGT ; SPCPSVV CFE-CGC ; FESSAD UNSA,

### Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ont souhaité faire évoluer les garanties du régime frais de santé mis en place dans la branche par l'accord du 28 septembre 2015 afin de prendre en compte l'évolution des textes applicables en matière de contrats responsables.

En effet, les modifications apportées par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret du 11 janvier 2019 nécessitent de modifier les garanties proposées par le régime professionnel afin de le mettre en conformité au 1er janvier 2020.

Ces modifications intégrant les dispositions obligatoires du « 100 % santé » permettront au régime de continuer à bénéficier des avantages sociaux et fiscaux réservés aux contrats responsables.

Les garanties sont modifiées conformément au tableau figurant à l'article 1er qui remplace le précédent tableau de garantie.

### Tableau des garanties

#### Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 5 de l'accord du 28 septembre 2015 relatif à la définition des garanties du régime frais de santé est modifié comme suit :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0028/boc\\_20200028\\_0000\\_0004.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0028/boc_20200028_0000_0004.pdf)

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

### Durée de l'accord. Révision. Dénonciation

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

### Entrée en vigueur

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2020. Il est également convenu de solliciter l'extension de l'accord.

### Notification. Dépôt. Extension

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

## Avenant n° 1 du 22 novembre 2019 relatif au protocole d'établissement des comptes techniques et financiers pour les contrats frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ ; SNCPJ ; Humanis Prévoyance,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FESSAD UNSA,

En vigueur non étendu

Sont définies les modalités de participation aux résultats dans un protocole des comptes techniques et financiers frais de santé prenant effet au 1er janvier 2016.

Le présent avenant au protocole des comptes techniques et financiers frais de santé a pour but :

- de préciser le périmètre de mutualisation des comptes de résultat ;
- de préciser les frais de service ;
- ainsi que de préciser les modalités de prélèvement exceptionnel d'un montant de la réserve générale destiné à l'alimentation du fonds DES ;
- le régime de base et le régime optionnel (2 options) sont concernés par le protocole. Les références sont les suivantes :
  - CCN° 16100/00 « Régime de base obligatoire famille au sens SS » ;
  - CCN° 16100/01 « Régime de base des contrats suspendus » ;
  - CCN° 16101 « Régime de base des conjoints non à charge » ;
  - CCN° 16102/00 « Régime optionnel famille au sens SS » ;
  - CCN° 16102/01 « Régime optionnel des conjoints non à charge » ;
  - CCN° 16102/02 « Régime optionnel des contrats suspendus » ;
- les différents frais de service sont fixés comme suit, en pourcentage des cotisations hors taxes définies ci-dessous :
  - garanties frais de santé : 14 % (y compris 2 % au titre du fonds collectif pour le régime de base) ;
  - au 1er janvier 2018, il a été convenu de prélever exceptionnellement 5 000 € dans la réserve générale afin d'alimenter le fonds collectif à degré élevé de solidarité.

## **Avenant n° 1 du 8 janvier 2020 à l'accord du 1er mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle et à la reconversion ou promotion par l'alternance**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ ; SOPVEM,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD ; FSE CGT ; SPCPSVV CFE-CGC ; FESSAD UNSA,

### **Préambule**

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre, pour les offices de commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titres individuels ou sous forme de société, des opérateurs de ventes volontaires aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer (IDCC 2785) de la branche professionnelle ci-après dénommée « CPJ-OVV » les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle et à la reconversion ou promotion par l'alternance.

### **Contribution conventionnelle**

#### Article 1er

En vigueur non étendu

#### 1.1 Contribution des CPJ/OVV

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les entreprises de la branche CPJ/OVV versent, à l'opérateur de compétences désigné, une contribution conventionnelle de formation professionnelle qui est fixée en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :

- 0,06 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,60 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés ;
- 0,60 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Toutes les entreprises de la branche CPJ/OVV sont concernées, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

#### 1.2 Opérateur de compétences désigné et principes de gestion

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises de la branche CPJ/OVV est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

### **La reconversion ou promotion par l'alternance**

#### Article 2

En vigueur non étendu

La reconversion ou promotion par l'alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation en alternance.

Elle concerne principalement les salariés en CDI et vise ceux qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national de la certification professionnelle et correspondant au grade de la licence.

Les actions de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance ont pour objet de permettre au salarié d'acquérir une qualification :

- enregistrée dans le répertoire national de la certification professionnelle ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou ;
- ouvrant droit à un CQP.

La qualification visée doit être d'un niveau identique ou supérieur au niveau de la qualification déjà détenue par le salarié.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance.

Un tuteur est chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou promotion par l'alternance.

La reconversion ou promotion par l'alternance est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par l'alternance. Elles ne peuvent pas être d'une durée inférieure à 150 heures.

Les actions de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance sont financées par l'opérateur de compétences agréé sur la base d'un montant forfaitaire de 9,15 € par heure.

Les parties signataires de ce présent avenant conviennent de réexaminer les modalités de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance



dans les 2 ans qui suivront l'extension du présent avenant.

### Entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 3

En vigueur non étendu

La spécificité des entreprises de moins de 50 salariés est prise en compte dans l'article 1er du présent avenant.

### Entrée en vigueur. ?Portée de l'accord

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Les dispositions relatives à la contribution conventionnelle s'appliquent pour les contributions dues au titre de la masse salariale versée en 2019 ainsi que pour les contributions des années suivantes.

Les stipulations du présent avenant annulent et remplacent toutes les stipulations précédemment négociées au sein de la branche CPJ/OVV qui traitent de la contribution conventionnelle ou de la reconversion ou promotion par l'alternance.

### Notification. ?Dépôt. ?Extension

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

## Accord du 22 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ ; SNCPJ.
Organisations de salariés	CFDT ; SPCPSVV CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1er janvier 2009 à 8,16 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 67,20 €, soit une augmentation de 1,2 %. L'augmentation de la valeur du point sera négociée au 1er juillet 2009.

Barème des salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE DE BASE au 1er janvier 2008	SALAIRE DE BASE au 1er janvier 2009
160	1 387,28	1 403,93
165	1 396,30	1 413,60
175	1 476,90	1 495,20
185	1 557,50	1 576,80
190	1 597,80	1 617,60
200	1 678,40	1 699,20
210	1 759,00	1 780,80
220	1 839,60	1 862,40
230	1 920,20	1 944,00
245	2 041,10	2 066,40
265	2 202,30	2 229,60
275	2 282,90	2 311,20
290	2 403,80	2 433,60
300	2 484,40	2 515,20
330	2 726,20	2 760,00
365	3 008,30	3 045,60
380	3 129,20	3 168,00
450		3 739,20

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au conseil des prud'hommes de Paris.

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

## Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ.
Organisations de salariés	FS CFDT ; SPCPSVV CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1er janvier 2009 à 8,21 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 67,60 €, soit une augmentation de 0,6 %.

Barème des salaires de base

(En euros.)

COEFFICIENT	AU 1er JANVIER 2009	AU 1er JUILLET 2009
160	1 403,93	1 412,35
165	1 413,60	1 422,25
180	1 536,00	1 545,40
190	1 617,60	1 627,50
195	1 658,40	1 668,55
200	1 699,20	1 709,60
210	1 780,80	1 791,70
220	1 862,40	1 873,80
230	1 944,00	1 955,90
245	2 066,40	2 079,05
275	2 311,20	2 325,35
290	2 433,60	2 448,50
300	2 515,20	2 530,60
330	2 759,00	2 776,90
350	2 923,20	2 941,10
365	3 045,60	3 064,25
370	3 086,40	3 105,30
380	3 167,00	3 187,40
450	3 739,20	3 762,10

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

## Accord du 19 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ.
Organisations de salariés	SPCPSVV CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1er janvier 2010 à 8,25 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 68 €, soit une augmentation de 0,6 %.

(En euros.)

Coefficient	Salaire de base	
	Au 1er juillet 2009	Au 1er janvier 2010
160	1 412,35	1 420,82

Coefficient	Salaire de base	
	Au 1er juillet 2009	Au 1er janvier 2010
165	1 422,25	1 429,25
180	1 545,40	1 553,00
190	1 627,50	1 635,50
195	1 668,55	1 676,75
200	1 709,60	1 718,00
210	1 791,70	1 800,50
220	1 873,80	1 883,00
230	1 955,90	1 965,50
245	2 079,05	2 089,25
275	2 325,35	2 336,75
290	2 448,50	2 460,50
300	2 530,60	2 543,00
330	2 776,90	2 790,50
350	2 941,10	2 955,50
365	3 064,25	3 079,25
370	3 105,30	3 120,50
380	3 187,40	3 203,00
450	3 762,10	3 780,50

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au conseil des prud'hommes de Paris.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

### Accord du 26 janvier 2011 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	CNCPJ ; SYMEV ; SN CPJ.
Organisations de salariés	FS CFDT ; SPCPSVV CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1er janvier 2011 à 8,42 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 69,42 €, soit une augmentation de 2,1 %.

Barème des salaires minima conventionnels

(En euros.)

Coefficient	Salaire de base	
	Au 1er janvier 2010	Au 1er janvier 2011
160	1 420,82	1 450,65
165	1 429,25	1 458,72
180	1 553,00	1 585,02
190	1 635,50	1 669,22
195	1 676,75	1 711,32
200	1 718,00	1 753,42
210	1 800,50	1 837,62
220	1 883,00	1 921,82
230	1 965,50	2 006,02
245	2 089,25	2 132,32
275	2 336,75	2 384,92
290	2 460,50	2 511,22
300	2 543,00	2 595,42
330	2 790,50	2 848,02
350	2 955,50	3 016,42
365	3 079,25	3 142,72
370	3 120,50	3 148,82
380	3 203,00	3 269,02
450	3 780,50	3 858,42

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

## Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le SYMEV ; La CNCPJ ; Le SNCPJ,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; Le SPCPSVV CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1er janvier 2012 à 8,62 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 71,08 €, soit une augmentation de 2,4 %.

Barème des salaires minima conventionnels

(En euros.)

Coefficient	Salaire de base	
	Au 1er janvier 2011	Au 1er janvier 2012
160	1 450,65	1 485,46
165	1 458,72	1 493,38
180	1 585,02	1 622,68
190	1 669,22	1 708,88
195	1 711,32	1 751,98
200	1 753,42	1 795,08
210	1 837,62	1 881,28
220	1 921,82	1 967,48
230	2 006,02	2 053,68
245	2 132,32	2 182,98
275	2 384,92	2 441,58
290	2 511,22	2 570,88
300	2 595,42	2 657,08
330	2 848,02	2 915,68
350	3 016,42	3 088,08
365	3 142,72	3 217,38
370	3 148,82	3 260,48
380	3 269,02	3 346,68
450	3 858,42	3 950,08

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

## Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	La CNCPJ ; Le SNCPJ,
Organisations de salariés	La CGT ; La FS CFDT ; Le SPCPSVV CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 4 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1er janvier 2013 à 8,79 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 72,50 €, soit une augmentation de 2 %.

Barème des salaires minima conventionnels

(En euros.)

Coefficient	Salaire de base	
	Au 1er janvier 2012	Au 1er janvier 2013
160	1 485,46	1 515,16
165	1 493,38	1 522,85
180	1 622,68	1 654,70
190	1 708,88	1 742,60
195	1 751,98	1 786,55
200	1 795,08	1 830,50
210	1 881,28	1 918,40
220	1 967,48	2 006,30
230	2 053,68	2 094,20
245	2 182,98	2 226,05
275	2 441,58	2 489,75
290	2 570,88	2 621,60
300	2 657,08	2 709,50
330	2 915,68	2 973,20
350	3 088,08	3 149,00
365	3 217,38	3 280,85
370	3 260,48	3 324,80
380	3 346,68	3 412,70
450	3 950,08	4 028,00

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

**Accord du 29 janvier 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2014**

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ ; SNCPJ.
Organisations de salariés	CGT ; FS CFTD ; SPCPSVV CFE-CGC.

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1er janvier 2014 à 8,89 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 73,75 €, soit une augmentation de 1,25 %.

Barème des salaires minima conventionnels

(En euros.)

Coefficient	Salaire de base	
	1er janvier 2013	1er janvier 2014
160	1 515,16	1 534,09
165	1 522,85	1 540,60
180	1 654,70	1 673,95
190	1 742,60	1 762,85
195	1 786,55	1 807,30
200	1 830,50	1 851,75
210	1 918,40	1 940,65
220	2 006,30	2 029,55
230	2 094,20	2 118,45
245	2 226,05	2 251,80
275	2 489,75	2 518,50
290	2 621,60	2 651,85
300	2 709,50	2 740,75
330	2 973,20	3 007,45

Coefficient	Salaire de base	
	1er janvier 2013	1er janvier 2014
350	3 149,00	3 185,25
365	3 280,85	3 318,60
370	3 324,80	3 363,05
380	3 412,70	3 451,95
450	4 028,00	4 074,25

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

## Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV ; CNC PJ ; SNCPJ.
Organisations de salariés	CGT ; FS CFDT ; SPCPSVV CFE-CGC ; FESSAD UNSA.

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1er janvier 2016 à 8,99 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 74,63 €, soit une augmentation de 1,2 %.

Barème des salaires minima conventionnels

(En euros.)

Coefficient	Salaire de base	
	1er janvier 2014	1er janvier 2016
160	1 534,09	1 552,49
165	1 540,60	1 557,98
180	1 673,95	1 692,83
190	1 762,85	1 782,73
195	1 807,30	1 827,68
200	1 851,75	1 872,63
210	1 940,65	1 962,53
220	2 029,55	2 052,43
230	2 118,45	2 142,33
245	2 251,80	2 277,18
275	2 518,50	2 546,88
290	2 651,85	2 681,73
300	2 740,75	2 771,63
330	3 007,45	3 041,33
350	3 185,25	3 221,13
365	3 318,60	3 355,98
370	3 363,05	3 400,93
380	3 451,95	3 490,83
450	4 074,25	4 120,13

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

## Accord du 10 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV CNCPJ SNCPJ
Organisations de salariés	FS CFDT FSE CGT SPCPSVV CFE-CGC FESSAD UNSA

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1er janvier 2017 à 9,07 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 75,33 €.

Soit une augmentation de 0,95 %.

#### Barème des salaires

(En euros.)

Coefficient	Salaire de base	
	1er janvier 2016	1er janvier 2017
160	1 552,49	1 567,26
165	1 557,98	1 571,88
180	1 692,83	1 707,93
190	1 782,73	1 798,63
195	1 827,68	1 843,98
200	1 872,63	1 889,33
210	1 962,53	1 980,03
220	2 052,43	2 070,73
230	2 142,33	2 161,43
245	2 277,18	2 297,48
275	2 546,88	2 569,58
290	2 681,73	2 705,63
300	2 771,63	2 796,33
330	3 041,33	3 068,43
350	3 221,13	3 249,83
365	3 355,98	3 385,88
370	3 400,93	3 431,23
380	3 490,83	3 521,93
450	4 120,13	4 156,83

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil de prud'hommes de Paris.

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

### Accord du 12 juin 2018 relatif aux salaires pour 2018

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ ; SNCPJ,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; SPCPSVV CFE-CGC ; FESSAD UNSA,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil des prud'hommes de Paris.

#### Article 2

En vigueur étendu

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

## Accord du 9 janvier 2019 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2019

Signataires	
Organisations patronales	SYMEV ; CNCPJ ; SNCPJ,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FSE CGT ; SPCPSVV CFE-CGC ; FESSAD UNSA,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil des prud'hommes de Paris.

### Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

En vigueur étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

## Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;



Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;
- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

#### Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

#### Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPP) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

## Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

### 5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

#### 5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

#### 5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

#### 5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

#### 5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

### 5.2. Sections paritaires professionnelles

#### 5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;

- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;

- d'analyser la situation budgétaire de la section ;

- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :

- du contrat de professionnalisation ;

- des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;

- du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;

- du compte personnel de formation ;

- du contrat d'apprentissage ;

- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

#### 5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;

- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;

- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

#### 5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

#### 5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

#### 5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;

- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

#### Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

#### Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

### Annexes

#### Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

##### Annexe I

##### Champ d'application

184 : Imprimeries de labeur.

240 : Greffes des tribunaux de commerce.

454 : Remontées mécaniques et domaines skiabiles.

614 : Sérigraphie.

733 : Chaussure - Commerce de détail.

759 : Pompes funèbres et services funéraires.

843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.

915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.

953 : Charcuterie de détail.

959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

992 : Boucherie.

993 : Laboratoires de prothèses dentaires.

1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.

1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.

1147 : Cabinets médicaux.

1267 : Pâtisserie.

1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.

1408 : Combustibles (négoce et distribution).

1412 : Froid et connexes.

1483 : Habillement. - Commerce de détail.  
1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.  
1504 : Poissonnerie.  
1512 : Promotion immobilière.  
1527 : Immobilier.  
1589 : Mareyage.  
1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).  
1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).  
1619 : Cabinets dentaires.  
1621 : Répartition pharmaceutique.  
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.  
1921 : Huissiers de justice.  
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.  
1978 : Fleuristes et animaux familiers.  
1982 : Médico-technique.  
1996 : Pharmacie d'officine.  
2098 : Prestataires de services.  
2111 : Salariés du particulier employeur.  
2205 : Notariat.  
2219 : Taxis.  
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.  
2332 : Entreprises d'architecture.  
2395 : Assistants maternels.  
2596 : Coiffure.  
2697 : Chasse.  
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.  
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.  
3013 : Librairie.  
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.  
3127 : Entreprises privées de services à la personne.  
U2P nationale et territoriales.  
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.  
CPME nationale et territoriales.  
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.  
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

## **Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité**

### **I. - Règles de constitution**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

## Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

## Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

### 6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

### 6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

### 6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

### 6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec

l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;

- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

#### 6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

## II. - Administration et fonctionnement

### Article 7

En vigueur non étendu

#### 7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

#### 7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;

- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

### 7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

#### Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.



Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

## Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

### 12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
  - du contrat de professionnalisation ;
  - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
  - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
  - du compte personnel de formation ;
  - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

### 12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

## Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de

l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

#### Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

#### Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

#### Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
- une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
- une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

#### Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

##### 20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

##### 20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

##### 20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

#### Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

#### Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

### III. - Organisation financière

#### Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

#### Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

#### Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

### IV. - Dispositions diverses

#### Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

#### Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

#### Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

#### Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

#### Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

#### Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)**

Paru au JORF du 2010-05-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008, les dispositions de l'accord du 19 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/10, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 18 octobre 2010 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)**

Paru au JORF du 2010-10-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008, les dispositions de l'avenant du 21 avril 2010 à l'accord du 19 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/17, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 27 juin 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 mai 2011**

Paru au JORF du 2011-07-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412) du 21 janvier 1986, les dispositions de :

- l'avenant n° 48 du 18 novembre 2009 (BO 2010/10), relatif à la mise en place d'une provision d'égalisation, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 50 du 15 décembre 2009 (BO 2010/10), relatif à la portabilité des garanties de prévoyance complémentaires, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord du 22 décembre 2010 (BO 2011/10) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord du 22 décembre 2010 (BO 2011/11) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'accord du 22 octobre 2010 (BO 2010/47) relatif à la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des avocats salariés (n° 1850) du 17 février 1995, les dispositions de l'accord du 22 octobre 2010 (BO 2010/47) relatif à la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 15 avril 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans le secteur de l'édition phonographique, les dispositions de l'avenant n° 4 du 2 décembre 2010 (BO 2011/11) audit accord national professionnel.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785), du 17 décembre 2008, les dispositions de l'avenant du 16 décembre 2010 (BO 2011/14), relatif à la modification des taux contributifs à l'OPCA PL au titre de la formation professionnelle continue, à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691) du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 6 du 9 décembre 2009, relatif à la prévoyance, à ladite convention collective nationale.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2010 (BO 2011/09) relatif au certificat de qualification professionnelle de vendeur en animalerie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526) du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2010 (BO 2011/14) à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de l'avenant du 3 novembre 2009 (BO 2009/49) à l'accord du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 3 novembre 2004 dans divers secteurs de la production et la transformation des papiers-cartons, les dispositions de :

- l'avenant n° 3 du 8 juillet 2009 (BO 2011/7) audit accord national professionnel ;
- l'avenant n° 5 du 25 octobre 2010 (BO 2011/13) audit accord national professionnel.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351) du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 21 décembre 2010 (BO 2011/9) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266) du 20 juin 1983 les dispositions de l'accord du 29 octobre 2010 (BO 2011/9) relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées (1 annexe) conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 12 juin 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)**

Paru au JORF du 2012-06-20

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008, les dispositions de l'accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



**Arrêté du 13 août 2012 portant extension d'une annexe à la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)**

Paru au JORF du 2012-08-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008, les dispositions de l'annexe du 30 avril 2010 sur le régime de prévoyance à la convention collective nationale susvisée.

Les termes : « âgés de moins de soixante ans » et : « âgées de moins de soixante ans » figurant aux points 4 et 5 de l'article 2 et les termes « l'âge de soixante ans ou » figurant à l'alinéa 1er de l'article 3.3 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (Conseil d'Etat, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

Le premier alinéa et le deuxième alinéas du point 2 de l'article 7.6 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au principe selon lequel seul le législateur dispose du pouvoir de déterminer ce qui entre ou non dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale ou dans l'assiette de l'impôt.

Le premier alinéa de l'article 19 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail et L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'annexe susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite annexe.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'annexe susvisée a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/1, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012**

Paru au JORF du 2012-11-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord collectif départemental du 3 décembre 2010 (BO n° 2011-05) relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le département de Meurthe-et-Moselle.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif du 21 septembre 2010, relatif au dialogue social, conclu dans la branche du négoce de l'ameublement, les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 février 2012 (BO n° 2012-23), à l'accord collectif susvisé.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) du 1er juillet 2004, les dispositions de l'avenant du 29 octobre 2010 (BO n° 2010-52), relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686) du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 40 du 16 février 2012 (BO n° 2012-18), relatif au remboursement des frais liés à la participation des salariés aux réunions paritaires de la branche, à la convention collective nationale susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 104 du 1er juillet 2011 (BO n° 2011-35), relatif à l'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif relatif à la participation des salariés des entreprises du BTP représentants des organisations syndicales de salariés aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) conjointes du BTP du 13 juillet 2004, les dispositions de :

- l'accord régional (Picardie) du 22 avril 2010 (BO n° 2010-28), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé ;
- l'accord régional (Picardie) du 20 avril 2012 (BO n° 2012-27), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'accord du 13 mars 2012 (BO n° 2012-18), relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA/ FAFIEC), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489) du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 144 du 20 janvier 2012 (BO n° 2012-18), relatif aux

indemnités de départ ou de mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785) du 17 décembre 2008, les dispositions de l'avenant du 17 avril 2012 (BO n° 2012-23), relatif au commissaire-priseur judiciaire salarié, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 30 du 22 mars 2011 (BO n° 2011-26), relatif aux nouveaux taux de cotisations du régime « frais de santé » suite à la nouvelle taxe sur les contrats solidaires et responsables, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 22 du 4 avril 2012 (BO n° 2012-25), relatif à l'article 53 - Fonctionnement des instances paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156) du 30 juin 2000, les dispositions de :

- l'accord du 15 mars 2012 (BO n° 2012-19), relatif à la création de la section professionnelle paritaire des grands magasins et magasins populaires au FORCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 6 avril 2012 (BO n° 2012-24), relatif aux modalités de répartition de la contribution des grands magasins et magasins populaires au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671) du 27 mai 1992, les dispositions de l'avenant n° 47 du 22 février 2011 (BO n° 2011-31) portant modification de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du négoce des matériaux de construction (n° 398) du 17 juin 1965, des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction (n° 533) du 17 novembre 1969 et des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652) du 21 mars 1972, les dispositions de l'avenant n° 4 du 23 novembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 23 juin 1999, relatif à « la réduction, l'organisation du temps de travail et l'emploi », conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), portant création d'un régime d'astreinte des non-cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 novembre 2011 (BO n° 2012-16) à l'accord du 27 septembre 2006, relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621) du 7 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 24 novembre 2011 (BO n° 2011-50), relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 14 du 15 juin 2011 (BO n° 2011-30), modifiant des articles de la convention et relatif aux bornes d'âge, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 26 du 15 mars 2011 (BO n° 2011-26), modifiant l'article 63 relatif au départ à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (n° 1938) du 10 juillet 1996, les dispositions de l'accord du 12 janvier 2012 (BO n° 2012-10), relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords collectifs de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**Arrêté du 24 mai 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)**

Paru au JORF du 2013-06-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008, les dispositions de l'accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 12 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)**

Paru au JORF du 2014-06-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008, les dispositions de l'accord du 29 janvier 2014 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)**

Paru au JORF du 2016-04-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008, les dispositions de l'accord du 28 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime de remboursement de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 3.2 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/48, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 9 juin 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)**

Paru au JORF du 2016-06-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008, les dispositions de l'accord du 20 janvier 2016 relatif au barème des salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juin 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/14, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)**

Paru au JORF du 2017-05-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008, les dispositions de l'accord du 19 octobre 2016 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)**

Paru au JORF du 2017-07-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008, les dispositions de l'accord du 10 janvier 2017 relatif au barème des salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 juin 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 31 octobre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)**

Paru au JORF du 2018-11-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008, les dispositions de l'avenant du 25 avril 2017 relatif à la révision de l'article 16 du titre VI, à la convention collective susvisée.

L'article 16-1 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-43 du code du travail soit entendue comme visant l'article L. 3121-58 du code du travail.

L'article 16-4 est étendu sous réserve, d'une part, que toute absence assimilée à du temps de travail effectif s'impute sur le plafond de jours travaillés dus par le salarié, et d'autre part, qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération du salarié, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence, conformément aux dispositions du 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail. A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre.

L'article 16.8.2 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° du II de l'article L. 3121-64 ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail. La fixation des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion peut consister à instaurer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certaines plages horaires peut contribuer à identifier un usage trop intensif des technologies numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées.

L'article 16.8.4 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-46 soit entendue comme visant le 2° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 31 octobre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/27, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

#### **Arrêté du 26 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)**

Paru au JORF du 2018-12-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008, les dispositions de l'accord du 12 juin 2018 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

#### **Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)**

Paru au JORF du 2018-12-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008, les dispositions de l'avenant du 16 janvier 2018 relatif aux congés exceptionnels et aux indemnités de licenciement, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 28 de la convention collective nationale susvisée tel que modifié par le présent avenant est étendu sous réserve d'accorder le même nombre de jours de congés en cas de mariage ou de PACS conformément aux dispositions des articles L. 3142-1 à L. 3142-5 du code du travail.

L'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)**

Paru au JORF du 2018-12-30

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008, les dispositions de l'accord du 17 octobre 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)**

Paru au JORF du 2019-08-07

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008, les dispositions de l'accord du 1er mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/30, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)**

Paru au JORF du 2019-08-10

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008, les dispositions de l'accord du 9 janvier 2019 relatif à la valeur nationale du point, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/13, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).





**Nouveautés**



**Accord du 7 mars 2017**

**Date du texte : 2017-03-07**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (11 décembre 2018)**

**Date du texte : 2018-12-11**

**Publié au BOCC N° : 20190028**

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des maisons de ventes volontaires (aux enchères publiques) (SYMEV ) Chambre nationale des commissaires priseurs judiciaires (CNCPJ) (SYMEV ) Syndicat national des commissaires-priseurs judiciaires (SNCPJ) (SYMEV )
Organisations de salariés	Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (CFTC CSFV ) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (CFTC CSFV ) Syndicat du personnel des commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires (SPCPSVV- CFE-CGC) (CFTC CSFV ) Fédération des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes FESSAD-UNSA (CFTC CSFV )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité**

**Date du texte : 2019-02-27**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
ALD	Affections de Longue Durée
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
BO	Bulletin officiel
CAMIEG	Caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPRPSNCF	caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la Société Nationale des Chemins de Fer
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSFV	Chambre syndical des services et forces de vente
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DP	Délégué du personnel
ENIM	Etablissement national des invalides de la marine
FESSAD	Fédération des syndicats de services, activités diverses
FO	Force ouvrière
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
HUMANIS	Groupe spécialisé dans la protection sociale
IDCC	Identifiant de convention collective
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MACIF	Mutuelle d'assurance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
PACS	Pacte civil de solidarité
PEPSS	Professions de l'entreprise de proximité et des salariés
PL	Poids lourd
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RTT	Réduction du temps de travail
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
SYMEV	Syndicat national des maisons de ventes volontaires
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TPE	Très petite entreprise
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience





## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accidents du travail et maladies professionnelles longue durée (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 30	12
	Accidents du travail et maladies professionnelles longue durée (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 30	12
	Chapitre III - Incapacité permanente totale ou partielle (Annexe relative au régime de prévoyance du 17 décembre 2008)		30
	Conditions (Annexe relative au régime de prévoyance du 17 décembre 2008)	Article 8	30
	Conditions (Accord du 30 avril 2010 relatif aux régimes de prévoyance)	Article 8	41
	Conditions (ANNEXE : Prévoyance (Avenant du 9 novembre 2011))	Article 8	23
	Conditions (Accord du 5 septembre 2012 relatif au régime de prévoyance)	Article 8	50
	Date d'effet (Accord du 30 avril 2010 relatif aux régimes de prévoyance)	Article 9	41
	Date d'effet (ANNEXE : Prévoyance (Avenant du 9 novembre 2011))	Article 9	24
	Date d'effet (Accord du 5 septembre 2012 relatif au régime de prévoyance)	Article 9	51
	Date d'effet (Annexe relative au régime de prévoyance du 17 décembre 2008)	Article 9	31
	Décès, quelle qu'en soit la cause (Accord du 30 avril 2010 relatif aux régimes de prévoyance)	Article 3	39
	Décès, quelle qu'en soit la cause (ANNEXE : Prévoyance (Avenant du 9 novembre 2011))	Article 3	21
	Décès, quelle qu'en soit la cause (Accord du 5 septembre 2012 relatif au régime de prévoyance)	Article 3	49
	Décès, quelle qu'en soit la cause (Annexe relative au régime de prévoyance du 17 décembre 2008)	Article 3	29
Arrêt de travail, Maladie	Incapacité temporaire de travail (Annexe relative au régime de prévoyance du 17 décembre 2008)	Article 7	30
	Incapacité temporaire de travail (Accord du 30 avril 2010 relatif aux régimes de prévoyance)	Article 7	40
	Incapacité temporaire de travail (ANNEXE : Prévoyance (Avenant du 9 novembre 2011))	Article 7	22
	Incapacité temporaire de travail (Accord du 5 septembre 2012 relatif au régime de prévoyance)	Article 7	50
	Indemnités de maladie (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 31	12
	Maladie. - Incapacité de travail (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 29	12
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 1er	1
Chômage partiel	Modulation du temps de travail sur l'année (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 15	3
Clause de non-concurrence	Secret professionnel et clause de non-concurrence (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 40	14
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 27	12
Congés exceptionnels	Congé de maternité ou d'adoption (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 33	13
	Congé parental d'éducation et congé de paternité (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 34	13
	Congé sans solde pour soigner un conjoint ou un enfant et congé de solidarité familiale (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 32	13
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 28	12
Indemnités de licenciement	Indemnités de licenciement (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 38	14
Maternité, Adoption	Congé de maternité ou d'adoption (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 33	13
	Congé parental d'éducation et congé de paternité (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 34	13
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 28	12
	Garanties (Accord du 28 septembre 2015 portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé)	Article 5	58
Paternité	Congé parental d'éducation et congé de paternité (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 34	13
Période d'essai	Contrat à durée déterminée (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 19	8
	Etablissement du contrat de travail (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 8	1
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai. - Congé (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 36	14
	Entretien préalable (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 37	14
Prime, Gratification, Treizieme mois	Primes d'ancienneté (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 24	11

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Accord du 10 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017 (Accord du 10 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017)		79
	Accord du 12 juin 2018 relatif aux salaires pour 2018 (Accord du 12 juin 2018 relatif aux salaires pour 2018)		79
	Accord du 19 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010 (Accord du 19 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010)		74
	Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2016 (Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2016)		78
	Accord du 22 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 (Accord du 22 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009)		73
	Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2013 (Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2013)		76
	Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012 (Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012)		76
	Accord du 26 janvier 2011 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2011 (Accord du 26 janvier 2011 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2011)		75
	Accord du 29 janvier 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2014 (Accord du 29 janvier 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2014)		77
	Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 (Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009)		74
	Accord du 9 janvier 2019 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2019 (Accord du 9 janvier 2019 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2019)		80
	Principes applicables en matière de fixation des rémunérations (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 21	11
	Salaire minimum conventionnel (Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008)	Article 22	11
	Visite médicale	Domaines d'action (Accord du 19 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors)	Article 5

## Liste chronologique



Date	Texte	Page
	Annexe relative au régime de prévoyance du 17 décembre 2008	28
2008-12-17	Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008	1
2009-01-22	Accord du 22 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	73
2009-07-07	Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	73
	Accord du 19 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors	36
2010-01-19	Accord du 19 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010	74
2010-04-21	Avenant du 21 avril 2010 relatif à l'emploi des seniors	38
2010-04-30	Accord du 30 avril 2010 relatif aux régimes de prévoyance	38
2010-05-28	Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-1
2010-10-26	Arrêté du 18 octobre 2010 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-1
2010-12-16	Avenant du 16 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle continue	46
2011-01-26	Accord du 26 janvier 2011 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2011	75
	Avenant n° 2011-01 du 29 juin 2011 relatif à la prévoyance	47
2011-06-29	Avenant n° 2011-01 du 29 juin 2011 relatif à la prévoyance	47
2011-07-05	Arrêté du 27 juin 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 mai 2011	JO-1
2011-11-09	ANNEXE : Prévoyance (Avenant du 9 novembre 2011)	21
2012-01-25	Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012	76
	Avenant du 17 avril 2012 relatif à la fonction de commissaire-priseur judiciaire salarié	48
2012-04-17	Avenant du 17 avril 2012 relatif à la fonction de commissaire-priseur judiciaire salarié	48
2012-06-20	Arrêté du 12 juin 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-2
2012-08-21	Arrêté du 13 août 2012 portant extension d'une annexe à la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-3
2012-09-05	Accord du 5 septembre 2012 relatif au régime de prévoyance	48
2012-11-18	Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012	JO-3
2013-01-23	Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2013	76
2013-06-01	Arrêté du 24 mai 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-5
2013-12-04	Adhésion par lettre du 4 décembre 2013 de l'UNSA FESSAD à la convention	56
2014-01-29	Accord du 29 janvier 2014 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2014	77
2014-06-21	Arrêté du 12 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-5
2014-06-23	Arrêté du 12 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-5
2015-01-06	Adhésion par lettre du 6 janvier 2015 de la CSFV CFTC à la convention	56
2015-09-28	Accord du 28 septembre 2015 portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé	56
2015-12-02	Avenant du 2 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle	61
2016-01-07	Adhésion par lettre du 7 janvier 2016 de la FESSAD UNSA à l'accord du 28 septembre 2015 portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé	63
2016-01-20	Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2016	78
2016-04-15	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-5
2016-06-17	Arrêté du 9 juin 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-5
2016-10-19	Accord du 19 octobre 2016 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi	63
2017-01-10	Accord du 10 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017	78
2017-03-07	Accord du 7 mars 2017	NV-1
	Accord du 7 mars 2017 relatif à la définition de l'ordre public conventionnel	64
2017-04-25	Avenant du 25 avril 2017 portant révision de l'article 16 du titre VI de la convention collective	65
2017-05-10	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-6
2017-07-01	Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-6
2017-10-17	Accord du 17 octobre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	67
2018-01-16	Avenant du 16 janvier 2018 modifiant l'article 28 et l'article 38 relatifs aux congés exceptionnels et aux indemnités de licenciement	68
2018-06-12	Accord du 12 juin 2018 relatif aux salaires pour 2018	79
2018-11-10	Arrêté du 31 octobre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-6
2018-12-11	Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (11 décembre 2018)	NV-1
	Arrêté du 26 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-7
2018-12-29	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-7
2018-12-30	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-8
2019-01-09	Accord du 9 janvier 2019 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2019	80
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	80
2019-03-01	Accord du 1er mars 2019 relatif à la désignation d'un OPCO de branche	69

Date	Texte	Page
2019-06-11	Avenant n° 1 du 11 juin 2019 à l'accord-cadre du 8 novembre 2018 relatif à la définition des modalités de négociation	70
2019-08-07	Arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-8
2019-08-10	Arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785)	JO-8
2019-10-15	Avenant n° 2 du 15 octobre 2019 à l'accord du 28 septembre 2015 relatif au régime frais de santé	71
2019-11-22	Avenant n° 1 du 22 novembre 2019 relatif au protocole d'établissement des comptes techniques et financiers pour les contrats frais de santé	71
2020-01-08	Avenant n° 1 du 8 janvier 2020 à l'accord du 1er mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle et à la reconversion ou promotion par l'alternance	72



## **Index alphabétique**



- 
- Commission paritaire de surveillance 35
- Dispositions generales 32
- Fonds collectif de rente pour soutien scolaire 32
- Garanties en cas d'arret maladie ou accident 30
- Gestion du regime 33
- Incapacite permanente totale ou partielle 30
- Invalidite 31
- Situations particulieres 32

- 
- . - Garanties en cas de deces 29

## A

- Accidents du travail et maladies professionnelles longue duree 12
- Accord conclu par le salarie mandate (Sous-section 2 - Accord conclu par le salarie mandate) 17
- Accord conclu par les representants elus du personnel (Sous-section 1 - Accord conclu par les representants elus du personnel) 17
- Accord designation de l'operateur de competences (OPCO) (11 decembre 2018) NV-1
- Accord du 10 janvier 2017 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2017 78
- Accord du 12 juin 2018 relatif aux salaires pour 2018 79
- Accord du 17 octobre 2017 relatif a la mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 67
- Accord du 19 janvier 2010 relatif a l'emploi des seniors 36
- Accord du 19 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010 74
- Accord du 19 octobre 2016 relatif a la commission paritaire nationale de l'emploi 63
- Accord du 1er mars 2019 relatif a la designation d'un OPCO de branche 69
- Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2016 78
- Accord du 22 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 73
- Accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2013 76
- Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2012 76
- Accord du 26 janvier 2011 relatif aux salaires minima et a la valeur du point pour l'annee 2011 75
- Accord du 27 fevrier 2019 portant creation de l'operateur de competences des entreprises de proximite NV-1
- Accord du 28 septembre 2015 portant sur l'instauration d'un regime de remboursement complementaire de frais de sante 56
- Accord du 29 janvier 2014 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2014 77
- Accord du 30 avril 2010 relatif aux regimes de prevoyance 38
- Accord du 5 septembre 2012 relatif au regime de prevoyance 48
- Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 74
- Accord du 7 mars 2017 NV-1
- Accord du 7 mars 2017 relatif a la definition de l'ordre public conventionnel 64
- Accord du 9 janvier 2019 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2019 80
- Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 80
- Actualisation des dispositions relatives aux conventions de forfait annuelles en jours 65
- Actualisation, revision, denonciation 20
- Adhesion a l'organisme assureur et gestionnaire recommande 60
- Adhesion de l'UNSA FESSAD a la convention 56
- Adhesion de la CSFV CFTC a la convention 56
- Adhesion de la FESSAD UNSA a l'accord du 28 septembre 2015 portant sur l'instauration d'un regime de remboursement complementaire de frais de sante 63
- Adhesion par lettre du 4 decembre 2013 de l'UNSA FESSAD a la convention 56
- Adhesion par lettre du 6 janvier 2015 de la CSFV CFTC a la convention 56
- Adhesion par lettre du 7 janvier 2016 de la FESSAD UNSA a l'accord du 28 septembre 2015 portant sur l'instauration d'un regime de remboursement complementaire de frais de sante 63
- Administration et fonctionnement 87
- Annexe 28, 45, 46
- Annexe 1 (Gestionnaires du regime - Annexe 1) 35, 36
- Annexe 2 36
- ANNEXE
- Prevoyance (Avenant du 9 novembre 2011) 21
- Annexe I Champ d'application 84
- Annexe II Statuts de l'operateur de competences des entreprises de proximite 85
- Annexe relative au regime de prevoyance du 17 decembre 2008 28
- Annexes 36, 45, 55, 84
- Application de la presente convention 1
- Attributions 27, 35, 45, 54
- Au niveau de la branche 17
- Au niveau des offices de commissaires-priseurs judiciaires ou des societes de ventes volontaires 17
- Avantages en nature 11
- Avenant du 16 decembre 2010 relatif a la formation professionnelle continue 46
- Avenant du 16 janvier 2018 modifiant l'article 28 et l'article 38 relatifs aux conges exceptionnels et aux indemnites de licenciement 68
- Avenant du 17 avril 2012 relatif a la fonction de commissaire-priseur judiciaire salarie 48
- Avenant du 2 decembre 2015 relatif a la formation professionnelle 61
- Avenant du 21 avril 2010 relatif a l'emploi des seniors 38
- Avenant du 25 avril 2017 portant revision de l'article 16 du titre VI de la convention collective 65
- Avenant n° 1 du 11 juin 2019 a l'accord-cadre du 8 novembre 2018 relatif a la definition des modalites de negociation 70
- Avenant n° 1 du 22 novembre 2019 relatif au protocole d'etablissement des comptes techniques et financiers pour les contrats frais de sante 71
- Avenant n° 1 du 8 janvier 2020 a l'accord du 1er mars 2019 relatif a la contribution conventionnelle et a la reconversion ou promotion par l'alternance 72
- Avenant n° 2 du 15 octobre 2019 a l'accord du 28 septembre 2015 relatif au regime frais de sante 71
- Avenant n° 2011-01 du 29 juin 2011 relatif a la prevoyance 47

## B

Beneficiaires 21, 28, 32, 39, 42, 48, 57  
Bilan d'application 26, 34, 44, 53

## C

Cas de suspension ou de rupture du contrat de travail 57  
Cessation des garanties 26, 35, 44, 54  
Champ 69  
Champ d'application 1, 21, 28, 36, 38, 48, 57  
Chapitre 1er . - Garanties en cas de deces 29  
Chapitre 1er Garanties en cas de deces 21, 39, 49  
Chapitre II - Garanties en cas d'arret maladie ou accident 30  
Chapitre II Garanties en cas d'arret pour maladie ou accident 22, 40, 50  
Chapitre III - Incapacite permanente totale ou partielle 30  
Chapitre III Incapacite permanente totale ou partielle 23, 41, 50  
Chapitre IV - Invalidite 31  
Chapitre IV Invalidite 24, 41, 51  
Chapitre IX - Commission paritaire de surveillance 35  
Chapitre IX Commission paritaire de surveillance 27, 45, 54  
Chapitre V - Fonds collectif de rente pour soutien scolaire 32  
Chapitre V Fonds collectif de rente pour soutien scolaire 24, 42, 52  
Chapitre VI - Situations particulieres 32  
Chapitre VI Situations particulieres 24, 42, 52  
Chapitre VII - Dispositions generales 32  
Chapitre VII Dispositions generales 25, 43, 52  
Chapitre VIII - Gestion du regime 33  
Chapitre VIII Gestion du regime 25, 43, 53  
Chapitre X Fonds de solidarite 55  
Chapitre X Fonds de solidarite (a effet au 1er janvier 2012) 27  
Classification du personnel 8  
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 87  
Commission paritaire de conciliation (Sous-titre III - Commission paritaire de conciliation) 20  
Commission paritaire de surveillance 27, 45, 54  
Commission paritaire nationale de l'emploi 63  
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (Sous-titre II - Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation) 18  
Competence 63  
Composition 18, 27, 35, 45, 54  
Composition de la CPNE 64  
Composition et fonctionnement 20  
Compte epargne-temps (CET) 7  
Compte personnel de formation 62  
Conditions 23, 30, 41, 50  
Conditions d'application 1  
Conditions de validite de l'accord 18  
Conditions de validite du mandat 18  
Conge (Delai. - Conge) 13, 14  
Conge de maternite ou d'adoption 13  
Conge parental d'education et conge de paternite 13  
Conge sans solde pour soigner un conjoint ou un enfant et conge de solidarite familiale 13  
Conges exceptionnels 12  
Conges payes 12  
Conges payes et conges exceptionnels 12  
Contingent annuel d'heures supplementaires 2  
Contrat a duree determinee 8  
Contribution a la solidarite de branche 61  
Contribution conventionnelle 69, 72  
Contribution conventionnelle et reconversion ou promotion par l'alternance 72  
Convention collective nationale des societes de ventes volontaires de meubles aux encheres publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 decembre 2008 1  
Convention collective nationale du 17 decembre 2008 1  
Conventions de forfait annuelles en jours 4  
Cotisations - Annexe 2 36

## D

Date d'application 70  
Date d'effet 24, 31, 41, 51  
Deces, quelle qu'en soit la cause 21, 29, 39, 49  
Definition de l'ordre public conventionnel 64  
Definition des emplois et coefficients 8  
Definition des modalites de negociation 70  
Definition des seniors 36  
Definition du travail de nuit et du travailleur de nuit 11  
Delai. - Conge 14  
Deliberation et avis 64  
Depot 1  
Depot (Entree en vigueur. - Depot) 61  
Depot - Entree en vigueur 68  
Depot et publicite 70  
Designation 69  
Designation du salarie 17

Dialogue permanent 17  
Diffusion de la convention aux salaries 1  
Dispositifs d'accompagnement professionnel 16  
Dispositions diverses 91  
Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des seniors 37  
Dispositions generales 1, 2, 25, 43, 52, 70  
Domaines d'action 37  
Droit syndical 1  
Duree 1, 68, 70  
Duree de l'accord.?Revision.?Denonciation 71  
Duree du travail 2  
Duree du travail et repos hebdomadaire 2  
Duree. - Revision 70

## E

Effet de l'accord a l'egard de l'organisme assureur recommande 60  
Emploi des seniors 36, 38  
Entree en vigueur 71  
Entree en vigueur (Depot - Entree en vigueur) 67  
Entree en vigueur et duree de l'accord 64  
Entree en vigueur, duree 38  
Entree en vigueur.?Portee de l'accord 73  
Entreprises de moins de 50 salaries 73  
Entretien prealable 14  
Etablissement du contrat de travail 1  
Extension 68, 70  
Extension (Depot. - Extension) 56, 65

## F

Financement du fonds de solidarite 55  
Financement du regime 59  
Fonction de commissaire-priseur judiciaire salarie 48  
Fonctionnement 19, 64  
Fonctionnement du fonds de solidarite 55  
Fonds collectif de rente pour soutien scolaire 24, 42, 52  
Fonds collectifs 60  
Fonds de compensation 34  
Fonds de revalorisation 33  
Fonds de solidarite 55  
Fonds de solidarite (a effet au 1er janvier 2012) 27  
Formalites 71  
Formation 27, 35, 45, 55  
Formation professionnelle 15, 61  
Formation professionnelle continue 46  
Frais d'obseques 22, 29, 39, 49  
Frais de gestion 26, 34, 44, 54

## G

Garanties 58  
Garanties accordees aux salaries a temps partiel 5  
Garanties en cas d'arret pour maladie ou accident 22, 40, 50  
Garanties en cas de deces 21, 39, 49  
Garanties en cas de deces (. - Garanties en cas de deces) 29  
Generalites 13  
Gestion de la cotisation 26, 34, 44, 53  
Gestion du regime 25, 43, 53  
Gestionnaires du regime - Annexe 1 36

## I

I. - Dispositions generales 70  
I. - Regles de constitution 85  
II. - Administration et fonctionnement 87  
II. - Duree. - Revision 70  
III. - Formalites 71  
III. - Organisation financiere 91  
Incapacite de travail 12  
Incapacite permanente totale ou partielle 23, 41, 50  
Incapacite temporaire de travail 22, 30, 40, 50  
Indemnites de licenciement 14  
Indemnites de maladie 12  
Information du salarie 27, 35, 45, 54  
Instauration d'un regime de remboursement complementaire de frais de sante 56  
Interpretation de la convention 19  
Interpretation de la convention collective (Renforcement du dialogue social. - Reglement des conflits collectifs. - Interpretation de la convention collective) 17  
Invalidite 24, 41, 51  
IV. - Dispositions diverses 91

## L

L'emploi des personnes en situation de handicap 16  
La reconversion ou promotion par l'alternance 72

Les dispositifs de formation 15  
Liberte d'opinion 1  
Logistique 27, 35, 45, 55

## M

Maladie - Maternite 12  
Maladie. - Incapacite de travail 12  
Maternite (Maladie - Maternite) 12  
Mesure transitoire pour la collecte des contributions conventionnelles 69  
Mesures specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 69  
Mesures specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries. 80  
Mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 67  
Missions 20, 64  
Modalites de decision 19  
Modalites de suivi 38  
Modalites de versement de la bonification 2  
Modification de l'accord du 28 septembre 2015 (regime frais de sante) 71  
Modification des articles 28 et 38 relatifs aux conges exceptionnels et aux indemnites de licenciement 68  
Modulation du temps de travail sur l'annee 3  
Moyens de fonctionnement 64  
Moyens et protection dont beneficie le salarie mandate 18

## N

Negotiation et conclusion de l'accord 17  
Notification. - Depot. - Extension 61, 66  
Notification. - Entree en vigueur. - Depot 63  
Notification.?Depot.?Extension 71, 73  
Notion d'enfant a charge 25, 33, 43, 52

## O

Objectif chiffre global de la branche et maintien dans l'emploi 36  
Objet 56, 65  
Objet du fonds de solidarite 55  
Obligation conventionnelle de contribution a la formation professionnelle 62  
Obligation d'adhérer 25, 33, 43, 53  
Obligations de l'employeur 16  
Obligations de l'employeur en matiere de salaire et d'emploi pendant la carriere des salaries 2  
Obligations en matiere d'information 61  
Obligations legales de contribution a la formation professionnelle des salaries des offices de commissaires-priseurs judiciaires et operateurs de ventes volontaires de meubles aux encheres publiques 62  
OPCO des entreprises de proximite 69, 80  
Organisation financiere 91

## P

Portee de l'accord 63  
Preamble 36, 56, 62, 64, 67-72  
Prescription 27, 35, 45, 54  
Prevoyance 14, 21, 47  
Primes d'anciennete 11  
Principes applicables en matiere de fixation des remunerations 11  
Procedure de conciliation 20  
Procedure de saisine 19, 20  
Protocole d'etablissement des comptes techniques et financiers pour les contrats frais de sante 71

## R

Rapport annuel 26, 44, 53  
Rapport annuel 34  
Reassurance 34  
Recommandation de l'organisme assureur 60  
Recrutement et carriere des salaries 1  
Reexamen des modalites d'organisation de la mutualisation des risques 26, 34, 44, 53  
Reexamen periodique des conditions de mise en œuvre de la mutualisation 60  
Regime de prevoyance 28, 48  
Regimes de prevoyance 38  
Reglement des conflits collectifs. - Interpretation de la convention collective (Renforcement du dialogue social. - Reglement des conflits collectifs. - Interpretation de la convention collective) 17  
Regles de constitution 85  
Remplacement du paiement des heures supplementaires par un repos equivalent 2  
Renforcement du dialogue social (Sous-titre 1er - Renforcement du dialogue social) 17  
Renforcement du dialogue social. - Reglement des conflits collectifs. - Interpretation de la convention collective 17  
Rente de conjoint survivant 22, 30, 40, 49  
Rente education 22, 29, 39, 49  
Representation du personnel 1  
Reserve d'egalisation 25, 33, 43, 53  
Resiliation du contrat de travail 13  
Retraite du salarie 14  
Revalorisation des prestations 25, 33, 43, 52  
Revision 61, 70  
Revision (Duree. - Revision) 70  
Revision de l'article 16 du titre VI de la convention collective 65

Revision, denonciation 20  
Risques exclus 27, 35, 45, 54  
Role 18, 20

## S

Salaire annuel brut de reference 25, 43, 52  
Salaire minimum conventionnel 11  
Salaires 11, 73-75  
Salaires 2018 79  
Salaires et valeur du point 2019 80  
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2012 76  
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2013 76  
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2014 77  
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2016 78  
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2017 78  
Salaire annuel brut de reference 32  
Secret professionnel et clause de non-concurrence 14  
Section 1 - Au niveau de la branche 17  
Section 2 - Au niveau des offices de commissaires-priseurs judiciaires ou des societes de ventes volontaires 17  
Situations particulieres 24, 42, 52  
Sous-section 1 - Accord conclu par les representants elus du personnel 17  
Sous-section 2 - Accord conclu par le salarie mandate 17  
Sous-titre Ier - Renforcement du dialogue social 17  
Sous-titre II - Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 18  
Sous-titre III - Commission paritaire de conciliation 20  
Statut des negociateurs de branche 18  
Suivi des accords collectifs d'entreprise 68  
Suivi des accords conclus dans le cadre des articles L.2232-21 a L.2232-29 du code du travail 20  
Suivi du regime 60

## T

Tableau des garanties 71  
Texte de base 1, 80  
Titre I  
- Champ d'application 1  
Titre II  
- Conditions d'application 1  
Titre III  
- Droit syndical 1  
Titre IV  
- Recrutement et carriere des salaries 1  
Titre IX  
- Conges payes et conges exceptionnels 12  
Titre V  
- Duree du travail 2  
Titre VI  
- Classification du personnel 8  
Titre VII  
- Salaires 11  
Titre VIII  
- Travail de nuit 11  
Titre X  
- Maladie - Maternite 12  
Titre XI  
- Resiliation du contrat de travail 13  
Titre XII  
- Prevoyance 14  
Titre XIII  
- Formation professionnelle 15  
Titre XIV  
- L'emploi des personnes en situation de handicap 16  
Titre XV  
- Renforcement du dialogue social. - Reglement des conflits collectifs. - Interpretation de la convention collective 17  
Travail de nuit 11

## V

Versement des contributions 15





